



BACHELORARBEIT

Frau
Elisabeth Simmel

Möglichkeiten von deutschen Unternehmen, am Beispiel der Peter Simmel Handels GmbH, die gesunde Ernährung und die sportliche Aktivität der Mitarbeiter zu fördern, um die Motivation der Belegschaft zu erhöhen und Fehltage zu senken.

2014

Fakultät: Medien

BACHELORARBEIT

Möglichkeiten von deutschen Unternehmen, am Beispiel der Peter Simmel Handels GmbH, die gesunde Ernährung und die sportliche Aktivität der Mitarbeiter zu fördern, um die Motivation der Belegschaft zu erhöhen und Fehltage zu senken.

Autorin:

Elisabeth Simmel

Sudiengang:

Angewandte Medien

Seminargruppe:

AM11wS1-B

Erstprüfer:

Prof. Dr. Altendorfer

Zweitprüfer:

Herr Thomas Strobl

Einreichung:

München, 18.06.2014

BACHELOR THESIS

Potential approaches for German companies, in this case Peter Simmel Handels GmbH, to support healthy eating and sporty activities of employees in order to raise their motivation and reduce absent days.

Author:

Ms. Elisabeth Simmel

Course of studies:

Applied Media

Seminar group:

AM11wS1-B

first examiner:

Prof. Dr. Altendorfer

second examiner:

Mr. Thomas Strobl

submission:

Munich, 18.06.2014

Bibliografische Angaben

Nachname, Vorname: Simmel, Elisabeth

Thema der Bachelorarbeit:

Möglichkeiten von deutschen Unternehmen, am Beispiel der Peter Simmel Handels GmbH die gesunde Ernährung und die sportliche Aktivität der Mitarbeiter zu fördern, um die Motivation der Belegschaft zu erhöhen und Fehltage zu senken.

Topic of thesis:

Potential approaches for German companies, in this case Peter Simmel Handels GmbH, to support healthy eating and sporty activities of employees in order to raise their motivation and reduce absent days.

53 Seiten, Hochschule Mittweida, University of Applied Sciences, Fakultät Medien,
Bachelorarbeit, 2014

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	V
Abkürzungsverzeichnis.....	VII
Abbildungsverzeichnis.....	VIII
1 Einleitung.....	1
1.1 Hinführung zur Thematik.....	1
1.2 Problemstellung: Wie kann ein gesunder Lebensstil der Mitarbeiter durch das Unternehmen gefördert werden.....	3
1.3 Vorgehensweise.....	5
2 Theoretische Grundlagen.....	6
2.1 Begriffserklärung	6
2.1.1 Gesundheit.....	6
2.1.2 Krankheit.....	8
2.1.3 Betriebliche Gesundheitsförderung.....	8
2.1.4 Prävention.....	9
2.1.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	10
2.1.6 Work-Life-Balance.....	11
2.1.7 Gesunder Lebensstil.....	11
2.1.8 Gesunde Ernährung.....	12
2.1.9 Sportliche Aktivität.....	13
2.2 Zusammenhänge.....	14
2.2.1 Gesunder Lebensstil und Motivation.....	14
2.2.2 Gesunder Lebensstil und Fehltage.....	17
2.3 Aktueller Stand Gesundheitsförderung.....	19
2.3.1 Gesetzliche Grundlagen.....	19
2.3.2 Theoretische Betrachtung.....	20
2.3.3 Beispiele aus der Branche.....	22
3 Aktuelle Maßnahmen zur Steigerung des gesunden Lebensstils am Beispiel der Peter Simmel Handels GmbH.....	25
3.1 Anregung zur sportlichen Betätigung der Mitarbeiter.....	25
3.2 Anregung zur gesunden Ernährung der Mitarbeiter.....	26
3.3 Sonstige Maßnahmen.....	28
3.4 Ziele der Geschäftsführung.....	28
3.5 Bisherige Akzeptanz der Angebote durch die Mitarbeiter.....	29

4	Aspekte zur bisherigen Umsetzung.....	30
4.1	Probleme bei der Umsetzung von Seiten des Unternehmens.....	30
4.2	Probleme bei der Umsetzung von Seiten der Mitarbeiter.....	31
5	Mitarbeiterumfrage.....	33
5.1	Methodik zur eigenen Umfrage.....	33
5.2	Auswertung.....	34
6	Handlungsempfehlungen.....	40
6.1	Optimierung der bisherigen Maßnahmen.....	41
6.2	Neue Ansätze.....	43
7	Nachhaltige Erfolgsmessung der Maßnahmen.....	49
8	Fazit und Ausblick	52
	Literaturverzeichnis.....	LV
	Anlagen.....	LIX
	Eigenständigkeitserklärung.....	LXII

Abkürzungsverzeichnis

GVK	Gemeinsame Verfassungskommission
DGE	deutsche Gesellschaft für Ernährung
BGF	betriebliche Gesundheitsförderung
P.S.H. GmbH	Peter Simmel Handels GmbH
BGM	betriebliches Gesundheitsmanagement

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gesundheitsausgaben pro Einwohner.....	2
Abbildung 2: Ausschöpfung von Gesundheitspotenzialen durch Gesundheitsförderung und Prävention.....	10
Abbildung 3: „DGE Ernährungskreis“.....	13
Abbildung 4: §20 SGB.....	20
Abbildung 5: Vorteile BGM Barmer.....	22
Abbildung 6: Beispiel Tengelmann.....	23
Abbildung 7: Auszug Edeka Wissensportal.....	27
Abbildung 8: Geschlecht der Befragten.....	34
Abbildung 9: gefühlter Gesundheitszustand der Mitarbeiter.....	34
Abbildung 10: Altersstruktur der Befragten.....	35
Abbildung 11: Häufigkeit der körperlichen Betätigung.....	35
Abbildung 12: Art von Sport/Bewegung.....	36
Abbildung 13: Achtung einer Gesundheitszuträglichen Ernährung.....	36
Abbildung 14: Interesse hinsichtlich Aktionen zur gesunden Ernährung.....	37
Abbildung 15: Interesse betrieblicher Sportangebote.....	38
Abbildung 16: Nutzung der bisherigen Angebote.....	38
Abbildung 17: Prozess BGM.....	40
Abbildung 18: Youtube Video Erfolgsgeschichte.....	46

1 Einleitung

1.1 Hinführung zur Thematik

„Gesundheit zu erhalten und Krankheit zu vermeiden, stellt eines der wesentlichen Handlungsmotive der Menschen dar.“¹ Das wünschenswerte Resultat in der Arbeitswelt ist steigendes Interesse seitens der Führungsebenen, dieses Gesundheitsbedürfnis der Mitarbeiter zu erkennen und zu versuchen, dieses zu befriedigen. Solche Wünsche der deutschen Gesellschaft werden derzeit immer komplexer. „Heute richten sich Gesundheitsbedürfnisse nicht nur auf die Ausweitung der Lebensdauer, sondern auch auf den Erhalt der Lebensqualität im Alter.“² Zudem hat die berufliche Tätigkeit für den Menschen meist einen hohen Stellenwert und hat Auswirkungen auf sämtliche Lebensbereiche. „Arbeit ist heute eine Quelle von Selbstwertgefühl, von Sozialprestige und von innerer Zufriedenheit“³ sagt hierzu der ehemalige Bundespräsident Prof. Dr. Roman Herzog. Andererseits sind Anforderungen und Erwartungen vom Arbeitgeber an den Mitarbeiter sehr hoch. „Die gesamte Arbeitswelt ist dynamischer und anspruchsvoller geworden. Die Wandelprozesse betreffen ganze Organisationen über Arbeitsgruppen bis hin zum einzelnen Beschäftigten und seinen Arbeitsplatz.“⁴

Auf der einen Seite befindet sich also der Mitarbeiter mit vielen individuellen Gesundheitsbedürfnissen und auf der anderen das Unternehmen mit hohen Erwartungen. Eines der sicherlich wichtigsten Aspekte ist hier die psychische und physische Gesundheit eines jeden Mitarbeiters innerhalb des Unternehmens. Wenn diese gegeben ist, hat das positive Auswirkungen auf beide Seiten. Bewiesenermaßen kann psychische und physische Gesundheit durch eine gesunde Ernährung und sportliche Betätigung gefördert werden. Genauer wird darauf im Laufe des vorliegenden Werkes eingegangen.

Insgesamt kann man in Deutschland beobachten, dass das Thema Gesundheit für viele immer wichtiger wird. Ein Indikator dafür sind steigende Gesundheitsausgaben pro Einwohner. Dies zeigt folgende Abbildung des statistischen Bundesamtes:

¹ Hofmann 2011, S.15

² Schulz 2012, S.13

³ www.deutschepsychotherapeutenvereinigung.de, [Stand 23.04.2014]

⁴ Uhle, Treier 2013, S.25

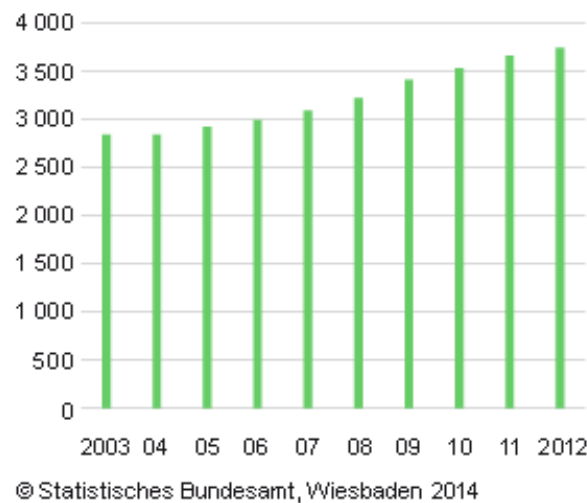


Abbildung 1: Gesundheitsausgaben je Einwohner⁵

Besonders vom Jahr 2007 bis zum Jahr 2012, ist in jedem Jahr eine Steigerung der Ausgaben, zu beobachten. Diese Tendenz kann auch in der Berufswelt beobachtet werden „Unternehmen sorgen sich zunehmend um die Gesundheit und Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter.“⁶ Es gibt immer mehr Arbeitgeber, die mit Hilfe von gesundheitsförderlichen Maßnahmen, wie zum Beispiel Sportangeboten, die eigene Attraktivität für Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt erhöhen möchten. Entsprechend der Entwicklung, wird das auch meist als sehr positiv aufgenommen. Auch in Zukunft wird das Thema sehr wichtig bleiben, bzw. sogar noch an Bedeutung und Komplexität zunehmen.

„Die Identifizierung [der Schutzfaktoren und Ressourcen der seelischen und körperlichen Gesundheit im Arbeitsalltag], die sich auf soziale, wirtschaftliche, umweltbezogene, lebensstilbezogene, psychologische und gesundheitsrelevante Leistungen beziehen, stellt für die Gesundheitsförderung die Herausforderung der kommenden Jahre dar.“⁷

Trotz des eben betrachteten positiven Trends in Unternehmen in Deutschland, nehmen einige Firmen die Förderung des Wohlbefindens ihrer Mitarbeiter, noch nicht ernst genug. „Trotz der [...] Potenziale, die durch eine Verbesserung der betrieblichen Gesundheitssituation erschlossen werden können, verbreiten sich geeignete Konzepte nicht in dem Ausmaß, das dem beschriebenen Stellenwert gerecht wird.“⁸ Besonders bei finanziellen Engpässen wird das Thema

⁵ www.destatis.de, [Stand 5.6.2014]

⁶ www.wsj.de, [Stand 10.6.2014]

⁷ vgl. Bamberg, Ducki, Metz 2011, S.25

⁸ Zink, Thul, Maier, Heyer 2009, S.15

Gesundheitsförderung schnell vernachlässigt und als erste Einsparungsmöglichkeit betrachtet.

„Richtet es sich schwerpunktmäßig an markt- und gewinnorientierten Zielen aus, könnte das z.B. auch dazu führen, dass im Kontext des Gesundheitsmanagements entschieden wird, bestimmte gesundheitsfördernde Interventionen zu reduzieren oder ganz aufzugeben [...]“⁹

In der vorliegenden Arbeit untersuche ich, am Beispiel der Peter Simmel Handels GmbH welche Maßnahmen getroffen werden können, um die gesunde Ernährung und die körperliche Aktivität der Mitarbeiter zu fördern. Außerdem wird der Zusammenhang eines gesunden Lebensstils mit den Fehlzeiten und der Motivation der Arbeitnehmer untersucht. Durch die Arbeit soll dem Leser auch klar werden, was moderne betriebliche Gesundheitsförderung allgemein bedeutet und mit welchen Inhalten sich diese befasst.

1.2 Problemstellung: Wie kann ein gesunder Lebensstil der Mitarbeiter durch das Unternehmen gefördert werden

In dieser Bachelorarbeit soll somit untersucht werden, ob es für das Unternehmen und für die Mitarbeiter positive Auswirkungen hat, wenn die körperliche Betätigung und die gesunde Ernährung der Angestellten gefördert werden. Nun ist die hohe Relevanz der eigenen Gesundheit eigentlich klar. „Hauptsache gesund“ und ähnliche Sprichwörter sind lange gehegte Weisheiten. In der Realität ist die Umsetzung für viele Individuen allerdings schwierig. Viele wissen es besser, haben aber Probleme, Gewohnheiten so zu verändern, dass diese für ihre Gesundheit zuträglich sind. „Zwar ist evident, dass gesundheitsriskante Verhaltensweisen die Gesundheit gefährden: Menschen [...] ernähren sich ungesund und bewegen sich zu wenig, obwohl sie es besser wissen und zumeist anders wollen.“¹⁰ Der eigene Körper wird also regelrecht ausgebeutet und es wird erst gehandelt, wenn es bereits ernsthafte gesundheitliche Probleme gibt. Dann ist es aber oft zu spät. Die Folge können lebenslange Schäden und Zivilisationskrankheiten sein, welche sogar zum Tod eines Menschen führen können.

„Eine Meta-Analyse der wichtigsten Todesursachen in den USA im Jahr 2000 zeigte, dass rund die Hälfte aller Todesfälle durch veränderbare,

⁹ Bamberg, Ducki, Metz 2011, S.128

¹⁰ Schulz 2012, S.14

verhaltensabhängige Risikofaktoren (Rauchen, ungesunde Ernährung, körperliche Inaktivität sowie Alkoholkonsum) verursacht wurde.“¹¹

Diese Analyse zeigt speziell für die USA wie gravierend die Auswirkungen eines ungesunden Lebensstils sein können und sollte aber auch hierzulande als Augenöffner dienen. Sich so zu verhalten, dass es die Gesundheit unterstützt ist elementar für jedes Individuum. Wird das aber in den Unternehmen auch realisiert und werden dann auch entsprechende Maßnahmen getroffen um dies zu unterstützen und am Arbeitsplatz zu gewährleisten? Abgesehen vom oben erwähnten finanziellen Problem, ist es des Weiteren fraglich in wie weit sich das Unternehmen in das individuelle Verhalten der Mitarbeiter einbringen darf.

„Darf sich der Arbeitgeber hier überhaupt einmischen? Sollte der Arbeitgeber im Sinne der Gesundheitsbildung lediglich den pädagogischen Mahnfinger erheben und Gestaltungsangebote machen oder darf er auch richtiges Verhalten einfordern?“¹²

Inwieweit das Unternehmen hier tätig werden darf, wird im Laufe der Arbeit mit Hilfe der Definitionen u.a. von „betrieblicher Gesundheitsförderung“ und anhand von Beispielen geklärt. Ein weiterer Aspekt ist die hohe Konkurrenz unter Arbeitnehmern welche besonders in den beliebten Stellen herrscht. An diesen Arbeitsplätzen darf weder physische noch psychische Schwäche gezeigt werden. Peter Schulz beschreibt dies auch als eine „geringe Erholungsbereitschaft“¹³. Folgende Faktoren zählt Schulz auf die beim Mitarbeiter dazu führen:

- „das Bedürfnis, Begonnenes möglichst zum Abschluss zu bringen
- es nicht ertragen können, unerledigte Dinge liegen zu lassen
- besser sein zu wollen als andere
- das Gefühl zu haben unabkömmlich zu sein
- man erwartet negative Folgen, wenn man sich Erholung gönnt
- der Wert von Erholung für die Gesundheit wird falsch beurteilt
- man ist nicht sensibel genug für Alarmsignale des Körpers
- das Bedürfnis, als besonders belastbar zu gelten“¹⁴

Mit diesen Gefühlen und Erwartungen an sich selbst können sich wohl viele deutsche Arbeitnehmer identifizieren. Unternehmen sehen dem entsprechend häufig nicht die Notwendigkeit in Maßnahmen der Gesundheitsförderung zu investieren. Die Mitarbeiter fordern es nicht ein und „funktionieren“ auch ohne Gesundheits-Investitionen seitens der Arbeitgeber bestens. Das Problem ist also, dass Aktivitäten für die Gesundheit teilweise weder von den Mitarbeitern noch von den Unternehmen

¹¹ Schulz 2012, S.14

¹² Uhle, Treier 2013, S.8

¹³ vgl. Schulz 2012, S.255

¹⁴ Schulz 2012, S.255

gefördert werden. Mit dieser Arbeit möchte ich einen Beitrag zu einer gesteigerten Aufmerksamkeit für das Thema Gesundheit sowohl auf Seiten der Mitarbeiter aber vor allem der Arbeitgeber, leisten. Es geht hierbei nicht primär um große bzw. sehr preisintensive Neuerungen oder Einschnitte in bisherige Abläufe, sondern um praxisnahe und realisierbare Maßnahmen, welche eine große Wirkung haben können.

1.3 Vorgehensweise

Um die Grundlage für die wissenschaftliche Arbeit zu legen werden als erstes die Begriffe, die für diese Arbeit wichtig sind, definiert und erklärt. Außerdem wird untersucht, welche Zusammenhänge es zwischen einem gesunden Lebensstil und der Motivation der Mitarbeiter bzw. der Fehlzeiten der Mitarbeiter gibt. Es wird kurz erläutert, was betriebliche Gesundheitsförderung bedeutet und der aktuelle Stand zum Thema auch bei der Branchenkonkurrenz wird aufgezeigt.

Anschließend wird die Lebensmittel-Einzelhandelskette Peter Simmel Handels GmbH genauer beleuchtet. Hier wird sich auf den Raum Bayern konzentriert. Derzeit umfasst dieser vier Märkte, 242 Vollzeitbeschäftigte, 50 Azubis, 71 geringfügig Beschäftigte und 31 Teilzeitbeschäftigte. Bei der Betrachtung soll klar werden welche Maßnahmen bereits getroffen werden und welche Probleme es gibt.. Als zentraler wissenschaftlicher Gegenstand dieser Arbeit dient eine Befragung der Mitarbeiter von der Peter Simmel Handels GmbH Diese soll Aufschluss über den aktuellen Gesundheitszustand und Präferenzen der Mitarbeiter, hinsichtlich der relevanten Themen, geben. Wenn die derzeitige Situation beleuchtet wurde, wird untersucht, wie bisherige Aktivitäten optimiert werden können und welche neuen, sinnvollen Maßnahmen getroffen werden können. Betriebswirtschaftlich gesehen ist es wichtig, den Erfolg von getroffenen Aktivitäten und somit Investitionen zu messen. Deshalb wird auch kurz darauf eingegangen, wie man das Gelingen der Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, im Nachhinein messen könnte. Quellen für die vorliegende Arbeit sind vor allem einschlägige Fachliteratur, ein Interview mit Anna Simmel, Mitarbeiterin der Peter Simmel Handels GmbH sowie verschiedene sorgfältig ausgewählte Internetquellen.

2 Theoretische Grundlagen

2.1 Begriffserklärung

Damit diese wissenschaftliche Arbeit für jeden Leser verständlich ist und keine Missverständnisse entstehen, sollen nun die wichtigsten Begrifflichkeiten erklärt werden. Die vorliegende Thematik bietet ein sehr breites Forschungsfeld mit verschiedenen Ansätzen. Deshalb ist es notwendig, einen bestimmten Fokus zu legen, der im Folgenden über die Eingrenzung auf bestimmte Begriffe bereits deutlich wird.

2.1.1 Gesundheit

Von dem komplexen Begriff „Gesundheit“, die jeder Mensch anders wahrnimmt, gibt es unzählige Definitionen und Vorstellungen. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO), beschreibt Gesundheit wie folgt:

„Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen.“¹⁵

Eine weitere Definition stammt von Hurrelmann aus dem Jahr 1990, der die Gesundheit auf diese Weise bestimmt:

„Zustand des objektiven und subjektiven Befindens einer Person, der gegeben ist, wenn diese Person sich in den physischen, psychischen und sozialen Bereichen ihrer Entwicklung im Einklang mit den eigenen Möglichkeiten und Zielvorstellungen und den jeweils gegebenen äußeren Lebensbedingungen befindet.“¹⁶

Bei Betrachtung der verschiedenen Ansätze fällt auf, dass die physische und psychische Ebene betont wird. Gerade die psychische Ebene wird aber heute zunehmend vernachlässigt und es kommt immer häufiger zu seelischen Erkrankungen. Folgende Daten bestätigen den Anstieg in den letzten knapp 40 Jahren. „1974 waren etwa nur 7 Prozent der Berufsunfähigkeit durch psychische

¹⁵ gesundheitsmanagement.kenline.de, [Stand 6.5.2014]

¹⁶ gesundheitsmanagement.kenline.de, [Stand 6.5.2014]

Probleme verursacht. Heute jonglieren Sie mit Werten von 32 bis 38 Prozent.“¹⁷ Interessant ist hier auch der Report eines der größten Versicherungsunternehmen in Deutschland vom Jahr 2012: Die Barmer berichtet, dass die Krankenzahlen aufgrund psychischer Erkrankungen hier auf dem zweiten Platz liegen und „18,8 aller krankheitsbedingten Fehltag“¹⁸ ausmachen.

In der Untersuchung ist es mir also wichtig, wie die psychische Gesundheit der Belegschaft unterstützt werden kann. Es geht weniger darum, wie kleine Krankheiten wie zum Beispiel eine einmal im Jahr auftretende Grippe vermieden werden können. Es geht um den Menschen als Individuum, das selbstbestimmt aber auch durch Unterstützung des Arbeitgebers selbstbewusst und langfristig gesund, durch die Arbeitswelt gehen kann.

Als theoretische Grundlage ist an dieser Stelle auch das „Salutogenese-Modell“ nach Antonovsky relevant.

„Mit der Wortschöpfung Salutogenese (lat. salus = Gesundheit, Heil, Glück und griech. génesis = Entstehung, Entwicklung) hat der israelisch-amerikanische Medizinsoziologe und Stressforscher Aaron Antonovsky (1923-1994) in den 70er Jahren die Frage nach der Entstehung von Gesundheit, nach einer gesunden Entwicklung des Menschen in die moderne Wissenschaft gebracht.“¹⁹

Die Gesundheit wird folgenderweise betrachtet:

„D. h. die Arbeit richtet sich primär nicht am Kampf gegen Krankheiten und Risikofaktoren aus, sondern an attraktiven Gesundheitszielen, wie z.B. Wohlbefinden, Sicherheit, Lust, Lebensqualität, Freude, Fitness, Sinnerfüllung, Weisheit und ähnlichem.“²⁰

Das heißt, dass sich in diesem Konzept immer am Positiven orientiert wird. Dieses Modell hat ähnliche Ziele und Kriterien, wie die der vorliegenden Arbeit. Durch die proaktive Förderung der Gesundheitsbedürfnisse der Mitarbeiter, sollen diese unterstützt und gestärkt werden.

¹⁷ Uhle, Treier 2013, S.41

¹⁸ firmenangebote.barmer-gek.de, [Stand 5.5.2014]

¹⁹ www.salutogenese-zentrum.de, [Stand 10.6.2014]

²⁰ www.salutogenese-zentrum.de, [Stand 10.6.2014]

2.1.2 Krankheit

Ähnlich wie beim Gesundheitsbegriff gibt es auch zum Thema „Krankheit“ viele unterschiedliche Ansätze. Im Versicherungsrecht der GKV (Verbände der gesetzlichen Krankenkassen) wird Krankheit folgendermaßen definiert:

„Objektiv fassbarer, regelwidriger, anomaler körperlicher oder geistiger Zustand, der die Notwendigkeit einer Heilbehandlung erfordert und zur Arbeitsunfähigkeit führen kann.“²¹

Eine bestimmte Definition, die allgemeine Zustimmung finden wird, gibt es nicht. Dies liegt sicherlich auch daran, dass die verschiedenen Zustände von verschiedenen Individuen anders eingeschätzt werden. So kann es sein, dass eine Person einen Schnupfen als großes Leid empfindet wohingegen es eine andere kaum wahrnimmt. Gesundheit und Krankheit sind zwei Gegensätze und es ist fraglich wo das eine anfängt und das andere aufhört. An dieser Stelle ist es inhaltlich passend kurz auf das „Gesundheits-Krankheitskontinuum-Modell“²² von dem Medizinsoziologen Antonovsky hinzuweisen.

„Er geht davon aus, dass ein Mensch nicht entweder gesund oder krank ist, sondern zu jeder Zeit gesunde und kranke Anteile in sich trägt. Veranschaulicht hat er dies durch ein mehrdimensionales Gesundheits-Krankheits-Gesundheits-Krankheitskontinuum, an dessen Ende die beiden Pole völlige Gesundheit oder Krankheit stehen. Diese sind für lebendige Organismen nicht zu erreichen.“²³

Dieses Modell zeigt, dass die eindeutige Definition nicht möglich ist. Bei dieser Arbeit werden durch die vorgeschlagenen Maßnahmen, vor allem die psychischen Krankheiten und die durch langfristiges Fehlverhalten hervorgerufenen körperlichen Störungen, versucht zu minimieren oder zu verhindern. Mit andauerndem Fehlverhalten ist hier zum Beispiel eine Fehlhaltung bei der Arbeit, falsche Ernährung oder keine Durchführung von ausgleichenden Übungen gemeint.

2.1.3 Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Zusammenhang mit der vorliegenden Thematik spricht man auch von „betrieblicher Gesundheitsförderung“ (nachfolgend mit „BGF“ abgekürzt). Wenn ein Betrieb diese in seine Unternehmenspolitik miteinschließt, heißt das, dass die

²¹ gesundheitsmanagement.kenline.de, [Stand 6.5.2014]

²² Hofmann 2011, S.22

²³ Hofmann 2011, S.22

Gesundheit der Arbeitnehmer ein Thema in der Unternehmenspolitik ist. Die Luxemburger Deklaration des Europäischen Netzwerks für BGF beschreibt diese folgendermaßen:

„Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- (1) Verbesserung der Arbeitsorganisation
- (2) Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- (3) Stärkung persönlicher Kompetenzen²⁴

An diesem Punkt wird klar, dass es bei den Zielen, die sportliche Aktivität zu erhöhen und die gesunde Ernährung zu fördern, um einen Bereich aus der BGF geht. Bei der späteren Bearbeitung des Beispiels der Peter Simmel Handels GmbH, wird sich auf diese zwei Teilbereiche der Ernährung und der sportlichen Betätigung konzentriert. Allerdings sind die verschiedenen Elemente der BGF sicherlich nicht immer klar voneinander zu trennen und greifen ineinander über. Dies ist darauf zurück zu führen, dass die meisten Maßnahmen in diesem Bereich diverse Wirkungen erzielen können.

2.1.4 Prävention

Im Zusammenhang mit der Gesundheitsförderung tritt auch häufig der Begriff der Prävention auf. Dieser steht für Maßnahmen die Krankheiten abwehren sollen, so, dass diese erst gar nicht auftreten. „Prävention wird dabei als Vermeidungsstrategie verstanden, die gesundheitliche Gefahren abzuwehren versucht.“²⁵ Ein Beispiel für eine präventive Maßnahme wäre ein Übungsplan für einen Bauarbeiter, um ihn für seine tägliche, körperliche Arbeit zu stärken und diese auszugleichen, um spätere Schäden, zum Beispiel am Rücken, zu vermeiden. Es lässt sich also durchaus festhalten, dass Prävention und Gesundheitsförderung grob ähnliche Ziele verfolgt – die langfristige Gesundheit der Mitarbeiter.

Folgende Abbildung modelliert nach Trojan und Legewie, die Möglichkeiten der Gesundheitsförderung und Prävention.

²⁴ Uhle, Treier 2013, S.68

²⁵ vgl. Stöckel 2007, S.24

	Risiken reduzieren	Ressourcen aufbauen
Verhalten	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeidung gesundheits-riskanter Lebensweisen • Verzicht auf Risikoreiches Bewältigungsverhalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Wahl gesundheits-fördernder Lebensweisen • Erlernen gesundheits-gerechter Bewältigungsformen
Verhältnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Verringerung gesundheits-schädigender Umwelteinflüsse • Abbau sozialer Konflikte und Belastungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung einer gesunden Lebens- und Arbeitsumwelt • Aufbau gesundheits-fördernder Institutionen und sozialer Netzwerke

Abbildung 2: Ausschöpfung von Gesundheitspotenzialen durch Gesundheitsförderung und Prävention²⁶

Diese acht Aspekte könnten als weitere, teilweise direkte und teilweise indirekte Ziele der in dieser Arbeit entwickelten Maßnahmen und Anregungen, gelten.

2.1.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Ausdruck „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (nachfolgend mit „BGM“ abgekürzt) könnte als „übergeordneter Begriff“²⁷ verwendet werden. Es geht „um die Organisation der Gesundheit im betrieblichen Kontext und es erfolgt in erster Linie eine Orientierung am Markt, an Zielen ökonomischer Bedarfssicherung und Aufgabenerfüllung.“²⁸

²⁶ Trojan, Legewie 2001, S.22

²⁷ Bamberg, Ducki, Metz 2011, S.128

²⁸ vgl. Bamberg, Ducki, Metz 2011, S.128

2.1.6 Work-Life-Balance

Ein weiterer Begriff, der häufig im vorhandenen Themengebiet fällt, ist die Work-Life-Balance. Dieser steht für das Gleichgewicht, zwischen der Arbeitswelt und dem Privatleben von Arbeitnehmern. Keiner der beiden Bereiche sollte vernachlässigt werden und auch das Individuum selbst fühlt sich dabei gut und hat ausreichend Zeit sich zu erholen. Wenn diese Aspekte nicht gegeben sind kommt es zur „Work-Life-Imbalance“²⁹ In dem Handbuch „Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt“ heißt es:

„Zum Konflikt kommt es beispielsweise, wenn die Arbeitenden Überstunden leisten und deshalb keine ausreichende Zeit für ihre familiären Verpflichtungen finden oder wenn die Beschäftigten durch ihre Arbeit so erschöpft sind, dass sie keine Energie mehr für private bzw. familiäre Aktivitäten haben.“³⁰

Diese Ausführungen zeigen, dass auch dieser Bereich mit dem Thema der vorliegenden Arbeit eng zusammen hängt. Bei erfolgreicher Umsetzung der unten vorgeschlagenen Maßnahmen kann die Work-Life-Balance positiv beeinflusst werden. Beispielsweise kann ein Mitarbeiter seine Arbeit, gerade in der untersuchten Branche, des Lebensmitteleinzelhandels, schneller erledigen, wenn er eine gute körperliche Fitness aufweist. Dies ist darauf zurück zu führen, dass der Arbeitsalltag mit körperlicher Arbeit verbunden ist. Die Folge sind verschiedene Auswirkungen, welche sowohl für den Arbeitnehmer als auch für das Unternehmen relevant sind.

Ein Instrument, das das Gesundheitsmanagement steuert und Ziele des BGM festlegt, ist die Balanced Scorecard. Diese plant die eben angedeuteten Auswirkungen, so wie es das Unternehmen vorsieht.³¹

2.1.7 Gesunder Lebensstil

Ähnlich wie bei den vorherigen Begriffen handelt es sich auch bei dem des gesunden Lebensstils um einen Begriff, der auf verschiedene Weise definiert werden kann. Manche Bundesbürger würden es zum Beispiel als einen gesunden Lebensstil betrachten, wenn sie statt fünfmal in der Woche nur noch zweimal in der Woche ein Fast Food Restaurant besuchen. Andere halten es für notwendig jeden Tag Sport zu treiben und nie Schokolade zu essen. In dieser Arbeit soll es nicht um Extreme gehen, sondern um Maßnahmen und Verhaltensweisen die

²⁹ Bamberg, Ducki, Metz 2011, S.102

³⁰ Bamberg, Ducki, Metz 2011, S.720

³¹ siehe Bamberg, Ducki, Metz 2011, S.139

jeder, vielleicht mit ein bisschen Gewöhnung und wiederholtem Umsetzen im Alltag realisieren kann. Der Terminus „Lebensstil“ trägt bereits in sich, dass es um einen Prozess mit wiederholten Verhaltensmustern geht. Hradil definiert Lebensstil 1992 folgendermaßen: Hradil (1992): „Der Lebensstilbegriff [...] konzentriert sich auf die Prinzipien, Ziele und Routinen, nach denen die Einzelnen ihr Leben relativ beständig ausrichten“³². Bei einem gesunden Lebensstil richten sich die Elemente dieser Definition dann an dem positiven Einfluss auf die Gesundheit aus. In dieser Arbeit wird sich auf die Behandlung der zwei Aspekte der gesunden Ernährung und sportlichen Aktivität konzentriert, da diese besonders entscheidend für den Zustand von Individuen sein können. Außerdem gibt es in diesem Bereich viele Möglichkeiten, die ein Unternehmen aufgreifen kann um den Arbeitnehmer positiv zu beeinflussen.

„Die durch die nicht ausreichende Bewegung und defizitäre Ernährung hervorgerufenen Zivilisationskrankheiten sind mannigfaltig. Pausen mit Bewegungsangeboten, Kantinen mit attraktivem, gesundem Ernährungsangebot sind nur zwei von zahlreichen Beispielen, wie dieses Themenfeld umgesetzt [...] werden kann.“³³

2.1.8 Gesunde Ernährung

Es gibt unzählige Theorien darüber, wie eine gesunde Ernährung auszusehen hat. Einig sind sich Experten und Wissenschaftler aber darüber, dass Obst und Gemüse gut für den menschlichen Körper sind. Als grober Maßstab, was im vorliegenden Fall mit einer gesunden Ernährung gemeint ist, kann der Ernährungskreis der deutschen Gesellschaft für Ernährung (nachfolgend mit „DGE“ abgekürzt), herangezogen werden:

³² www.philso.uni-augsburg.de, [Stand 10.5.2014]

³³ Uhle, Treier 2013, S.177



Abbildung 3: „DGE Ernährungskreis“³⁴

Die DGE sorgt für „Ernährungsaufklärung“³⁵ in Deutschland. Somit stehen deren Informationen jedem Bürger, der sich für das Thema interessiert, zur Verfügung. Auch auf dem Ernährungskreis ist die Betonung der Wichtigkeit von Obst und Gemüse, deutlich zu erkennen.

Weitere inhaltliche Analysen sind für meine Arbeit nicht relevant, da es vor allem darum geht, wie gesunde Ernährung an Arbeitnehmer vermittelt werden kann. Wie diese im Detail auszusehen hat, ist nicht Inhalt dieses Werkes.

2.1.9 Sportliche Aktivität

Das zweite Element des gesunden Lebensstils für diese Arbeit ist die sportliche Aktivität. Hier ist zum einen die einfache Bewegung gemeint oder auch die gezielte Ausübung von Sport und Training. Dies soll Bewegungsmangel und Folgeschäden reduzieren. Hier geht es nicht um eine sehr intensive Ausübung von Sport, sondern um körperliche Betätigung, die für jeden, einigermaßen gesunden Menschen auszuüben und für die Gesundheit notwendig ist.

„Der heute so verbreitete Minimalgebrauch der Muskeln ist nicht normal. Im Körper eines Menschen, der sich nicht täglich mindestens eine halbe Stunde ertüchtigt, herrscht Ausnahmezustand. In den Zellen und Geweben laufen nachteilige Vorgänge ab, und es scheint nur eine Frage der Zeit, bis sich diese in Beschwerden an Leib und Seele bemerkbar machen.“³⁶

³⁴ www.dge.de, [Stand 2.5.2014]

³⁵ www.dge.de, [Stand 2.5.2014]

³⁶ Blech 2009, S.66

Außerdem wird mit einbezogen, dass die verschiedenen Maßnahmen an die jeweilige Zielgruppe angepasst werden. Wenn also zum Beispiel Übungen für eine übergewichtige Kassiererin entwickelt werden, ist klar, dass diese nicht aus dem Stand zehn Kilometer joggen sollte.

2.2 Zusammenhänge

Nachdem die wichtigsten Begriffe geklärt wurden, wird nun der Frage nachgegangen, ob es einen Einfluss des gesunden Lebensstils auf die Motivation und die Fehltagel der Arbeitnehmer gibt.

2.2.1 Gesunder Lebensstil und Motivation

Wie oben definiert, sind die zwei wichtigen Elemente des gesunden Lebensstils in dieser Arbeit die sportliche Aktivität und eine gesunde Ernährung. Nun ist zu prüfen, ob das Ziel der Maßnahmen, die Motivation der Mitarbeiter zu steigern, zu erreichen ist. Motivation kann folgendermaßen definiert werden: „Ein Motiv ist ein Grund, etwas zu tun. Motivation befasst sich daher mit den Einflussfaktoren, die Menschen zu einem bestimmten Verhalten bewegen.[...]“³⁷

Grundsätzlich ist vor allem bei der körperlichen Bewegung bekannt, dass diese eine belebende und somit auch eine motivierende Wirkung auf Individuen hat. Sie dient vielen als Prävention und ist nachweislich auch bei bereits aufgetretener Krankheit erfolgreich. Wissenschaftsjournalist und Sachbuch-Autor Jörg Blech schreibt hierzu:

„Bisher empfohlen Ärzte körperliche Aktivität und sanften Sport meist als Prophylaxe, um den Ausbruch von Krankheiten und Leiden zu vermeiden. Doch seit kurzem kommt die Bewegung in die ganze Medizin. Psychiater und Onkologen, ebenso Orthopäden, Demenzforscher und Kardiologen erkennen: Den Körper in Gang zu setzen hilft Menschen auch dann, wenn sie schon längst erkrankt sind.“³⁸

Hier wird die heilende Kraft der Bewegung bestätigt. Viele Arbeitnehmer sind aber abgeschreckt und denken, dass der Sport mit zeitraubender Quälerei zu tun hat.

³⁷ www.managementportal.de, [Stand 12.5.2014]

³⁸ Blech 2009, S.17

Vorliegend geht es aber um eine Form der körperlichen Betätigung die für nahezu jeden umsetzbar ist. Auch dies wird von Blech bestätigt:

„Niemand muss groß in Schweiß ausbrechen, um die heilenden Effekte zu ernten: Wer dreimal in der Woche eine halbe Stunde lang schnell geht oder joggt, so entdeckten beispielsweise Forscher der amerikanischen Duke University in einer Vergleichsstudie, schützt sich genauso wirksam gegen Missmut und Trauerattacken wie Menschen, die jeden Tag Stimmungsaufheller schlucken.“

Bei diesen Ausführungen wird auch die Wirkung auf die Psyche betont. Wie weiter oben erläutert, werden diese Krankheiten immer häufiger. Gerade die Motivation leidet bei psychischer Erkrankung sehr, da diese mit positiver Einstellung in Verbindung steht. Arbeitnehmer mit zum Beispiel einer Depression gelingt es nicht, das Leben positiv zu sehen und die Motivation schwindet.

„Als psychologischer Erklärungsfaktor für Depressionen gilt der Verlust von Kontrolle. Gemeint ist der Verlust der Erwartung, durch eigenes Verhalten positive Veränderungen bei sich und in der Umwelt herbeiführen zu können.“³⁹

Neben psychischen Erkrankungen, können aber auch physische Erkrankungen sicherlich eine negative Auswirkung auf die Motivation der Mitarbeiter haben. Häufig kommt es bei falscher und einseitiger Belastung zum Beispiel zu Rückenschmerzen. Auch hier kann eine gezielte Form der Bewegung helfen.

„Da Rückenschmerzen sehr oft ohne identifizierbare organische Ursache auftreten und einseitige Überbeanspruchung durch sitzende Tätigkeiten von langer Dauer inzwischen als wichtige Ursache von Rückenschmerzen identifiziert wurde, kann durch bewegungsfreundlichen Tätigkeitswechsel viel erreicht werden. Kleine gymnastische und dehnende Übungen mit aerober Energie Gewinnung sind hier gut geeignet.“⁴⁰

Häufig wird bei Krankheit genau das Gegenteil von Bewegung, die Bettruhe verschrieben. Doch die positive Wirkung dieser Methode ist fraglich. „Im Auftrag der NASA wurden junge Männer fünf Wochen lang im Bett gehalten. Sie litten unter Schlafstörungen, waren ängstlicher und missmutiger als zuvor und auch feindseliger.“⁴¹ Dieses Experiment zeigt die negative Wirkung von einem Mangel an Bewegung in extremer Form. Durch die langfristig falsche Art der Bewegung

³⁹ Schulz 2012, S.206

⁴⁰ Schulz 2012, S.201

⁴¹ vgl. Blech 2009, S.42

und durch Bewegungsmangel gibt es dann sicherlich ähnliche Auswirkungen welche die Motivation mindern.

Neben der sportlichen Aktivität kann aber auch eine gesunde Ernährung zu einer hohen Motivation der Mitarbeiter beitragen. Es ist allgemein bekannt, dass eine gesunde und ausgewogene Ernährung zur allgemeinen Gesundheit eines Individuums beiträgt. Auch, dass es einem gesunden Arbeitnehmer leichter fällt, mit Motivation seine Arbeit zu erledigen, dürfte den meisten bewusst sein. Doch, ob die tägliche Ernährung tatsächlich so viel Einfluss auf uns hat, zweifeln viele an. Dies ist teilweise auch damit verbunden, dass viele Deutsche eine gesunde Ernährung mit großem Verzicht verbinden. Dr. med. Roger Eisen beschreibt hierzu:

„Ich erlebe täglich Patienten, die behaupten: Lieber 70 Jahre gut gelebt, als 80 Jahre gehungert! Dieser Satz führt mir immer wieder klar vor Augen, dass unsere tägliche Nahrung die größte Droge ist, mit der wir uns beschäftigen müssen.“⁴²

Hier ist der doch etwas fraglich hohe Stellenwert der typisch westlichen Ernährung zu erkennen. In dieser Form der Ernährung, wird zu viel von den falschen Lebensmitteln, wie zum Beispiel Zucker und Weißmehlprodukte verzehrt, die den Nährstoffbedarf des Menschen nicht decken.

„75% der Nahrungsmittel, die ein Durchschnittsbürger aufnimmt, sind industriell verändert, das heißt aus Geschmacks- oder Haltbarkeitsgründen weiter bearbeitet, mit der Folge eines höheren Kalorienreichtums bei verminderter Nährstoffkonzentration [...]“⁴³

Eine gesunde Ernährung mit ausreichenden Nährstoffen kann dagegen positiv auf die Motivation von Arbeitnehmern einwirken. Es gibt Lebensmittel, welche eine nachgewiesene positive Wirkung auf die Stimmung von Menschen haben. Als Beispiel sind hier Mandeln und Vollkornprodukte zu nennen, welche Phenylalanin enthalten.

„Aus Phenylalanin, [...] entstehen im Körper Dopamin und Noradrenalin. Diese wichtigen Neurotransmitter steigern die geistige Beweglichkeit und Vitalität. Dopamin vermittelt uns innere Harmonie, ein Gefühl von Heiterkeit und inneren Frieden.“⁴⁴

⁴² Eisen 2011, S.55

⁴³ Eisen 2011, S.51

⁴⁴ Eisen 2011, S.115

Diese beschriebenen Auswirkungen sind der Motivation im Arbeitsalltag zuträglich. Insgesamt lässt sich festhalten, dass es eine bestätigte Verbindung zwischen der Gesundheit und der Motivation des Menschen gibt.

2.2.1 Gesunder Lebensstil und Fehltage

Anschließend wird untersucht, ob ein gesunder Lebensstil in Form einer gesunden Ernährung und körperlicher Aktivität dafür sorgen kann, dass Arbeitnehmer weniger Fehltage aufweisen. Der heutige Arbeitsalltag in Deutschland ist mit hohen Anforderungen und somit einem gesteigerten Leistungsdruck verbunden. Gerade in der Branche des untersuchten Unternehmens, dem Lebensmitteleinzelhandel, ist die geistige und körperliche Fitness besonders wichtig. Der Dipl. Psychologe und Autor Peter Schulz beschreibt hierzu folgendes:

„Jeder Tag forcierten Lebenskampfes stellt immer wieder neue, zum Teil außerordentliche Anforderungen an den Organismus. Treffen diese Anforderungen auf einen gesunden Organismus, werden sie mit größerer Wahrscheinlichkeit bewältigt und Belastungseffekte können erfolgreich kompensiert werden.“⁴⁵

Schulz bestätigt hierbei, dass ein gesunder Mensch besser für die hohen Anforderungen gewappnet ist. Daraus lässt sich schließen, dass ein von Grund auf gesunder Arbeitnehmer auch weniger psychisch oder physisch krank wird und somit sicherlich weniger Fehltage aufweist als ungesunde Kollegen. Ein sehr wichtiger Faktor für die Gesundheit ist offensichtlich ein gesunder Lebensstil. Auch Dr. med. Roger Eisen weist die Leser seines Werkes „Lebensstil“ darauf hin:

„Sie werden schnell erkennen, dass das Know-how einer modernen Ernährung neben der Bewegung die wichtigste Säule in unserem Kampf gegen das Übergewicht darstellt und Grundvoraussetzung für ein langes und gesundes Leben ist.“⁴⁶

Mit „einer modernen Ernährung“ ist eine, im Buch genauer beschriebene, pflanzenreiche und gesunde Ernährung gemeint. In der vorangegangenen Erklärung wird speziell auch das Übergewicht genannt. Auch dies ist ein Problem, das die Gesundheit beeinträchtigen kann und somit die Fehlzeiten erhöht. Besonders im Lebensmitteleinzelhandel, wo viele Tätigkeiten mit schwerem Tragen und weiteren körperlichen Anstrengungen zu tun haben, ist es arbeiterschwerend für denjenigen Arbeitnehmer, der bereits zu viel eigenes Körpergewicht besitzt. Es lässt sich also festhalten, dass gesunde Individuen besser mit Anforderungen zu

⁴⁵ Schulz 2012, S.31

⁴⁶ Eisen 2011, S.49

Recht kommen. Diese angestrebte Gesundheit kann wiederum durch einen gesunden Lebensstil erreicht werden.

Ein Problem, welches ebenso die Fehltage erhöhen kann, ist eine bereits vorhandene psychische oder physische Erkrankung. Wer schon körperlich oder besonders auch psychisch geschädigt ist, dem fällt es umso schwerer seinen Arbeitsalltag so zu meistern, dass es für die Gesundheit zuträglich ist. Auch Peter Schulz meint: „Wer krank ist, für den wird es schwierig, sich gesundheitlich zu beanspruchen.“⁴⁷

Daraus lässt sich schließen, dass Arbeitnehmer, die durch einen gesunden Lebensstil einen guten Gesundheitszustand vorweisen, ihren Arbeitsalltag so gestalten, dass dieser der Gesundheit nicht schadet. Die Folge wird unter anderem reduzierte Fehltage sein.

Fehltage können aber ebenso durch fehlende Motivation entstehen. „Grob kann man zwischen motivational- und krankheitsbedingten Fehlzeiten differieren.“⁴⁸ Die Wirkung eines gesunden Lebensstils auf die Motivation von Arbeitnehmern wurde weiter oben dargestellt. An diesem Punkt lässt sich ein positiver Kreislauf beobachten. Ein gesunder Lebensstil mit körperlicher Bewegung und gesunder Ernährung führt zu einer gesteigerten Gesundheit. Einem gesunden Menschen fällt es leichter mit Motivation seine Arbeit zu erledigen und ist auch für Krankheiten weniger anfällig. Somit werden seine Fehltage geringer ausfallen als die von einem Kollegen, der nicht auf einen gesundheitlich zuträglichen Lebensstil achtet. Auch in einer Zusammenfassung der Ziele von BGF beschreibt Dr. Anja Laue ähnliche, positive Auswirkungen:

„Vor allem letztere Kategorie fasst viele der Ziele zusammen, die [...] nicht zuletzt zur Rechtfertigung der Gesundheitsförderung im Unternehmen herangezogen werden können. Hierzu werden aus der verbesserten Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit resultierende Steigerungen der Produktivität und Produktqualität genannt. Weitere Zielgrößen dieser Gruppe sind [...] die Senkung der Kosten, die durch krankheitsbedingte Fehlzeiten hervorgerufen wurden, sowie der Kosten der Mehrarbeit.“⁴⁹

Zu der Wirkung eines gesunden Lebensstils auf die Fehltage von Arbeitnehmern, gab es in der Vergangenheit schon viele Studien, welche bestätigen, dass aktivere Mitarbeiter weniger Fehlzeiten aufweisen.

⁴⁷ Schulz 2012, S.31

⁴⁸ Uhle, Treier 2013, S.224

⁴⁹ Laue 2009, S. 33

„[...] Studien zeigen, dass bei Mitarbeitern, die sich regelmäßig sportlich betätigen, weniger Krankheitstage zu verzeichnen sind. Bei der Northern Gas Company gingen bei Mitarbeitern, die an einem Trainingsprogramm des Unternehmens teilnehmen, die Krankheitstage um 80 Prozent zurück“⁵⁰

Diese Ergebnisse zeigen eindeutig, die hohe Relevanz des Lebensstils der Arbeitnehmer, für das Unternehmen.

2.3 Aktueller Stand Gesundheitsförderung

Elementar für diese Arbeit sind die körperliche Betätigung und die gesunde Ernährung. Da diese Elemente wie weiter oben erkannt, Teile der BGF sind, soll diese kurz beleuchtet werden.

2.3.1 Gesetzliche Grundlagen

Zu den gesetzlichen Grundlagen der Gesundheitsförderung, Arbeitsplatzsicherheit und ähnlichem gibt es viele verschiedene Ansätze. Sicherlich ist auch hier die Frage, was in der Theorie geregelt ist und in der Praxis umgesetzt wird. Gerade zu den in dieser Arbeit angedachten Maßnahmen, gibt es aber keine konkreten Gesetze. Dies wäre auch schwer umzusetzen, da man keinem Arbeitnehmer vorschreiben kann und sollte, wie er sich zu ernähren hat oder wie oft er sich bewegen muss. Ein Beispiel in diesem Bereich ist der Vorschlag der Grünen im August 2013, einen so genannten „Veggie Day“⁵¹ einzuführen. Es ging darum, dass zukünftig an jedem Donnerstag in deutschen Kantinen nur fleischlose Kost angeboten werden könnte. Dies stieß teilweise auf heftigen Widerstand und der ehemalige FDP-Spitzenkandidat Rainer Brüderle meinte dazu: „Die Menschen sind klug genug, selbst zu entscheiden, wann sie Fleisch und Gemüse essen.“⁵²

Allerdings gibt es Ansätze, wie zum Beispiel die gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie. Diese wird auf deren Internetseite folgendermaßen beschrieben:

„Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist eine auf Dauer angelegte konzertierte Aktion von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern zur Stärkung von Sicherheit und Gesundheit

⁵⁰ Ratey, Hagerman 2013, S.106

⁵¹ www.spiegel.de [Stand 1.6.2014]

⁵² vgl. www.spiegel.de [Stand 1.6.2014]

am Arbeitsplatz. Über eng am betrieblichen Bedarf orientierte Arbeitsschutzziele, transparente und praxisgerechte Vorschriften und Regeln sowie zeitgemäße Beratungs- und Überwachungskonzepte sollen Anreize für die Betriebe geschaffen werden, auf allen Ebenen des betrieblichen Gesundheitsschutzes eine nachhaltige und langfristig angelegte Präventionspolitik zu betreiben. Arbeitsschutz soll Innovationen unterstützen, nicht hemmen.⁵³

Diese Gemeinschaft zeigt die bestehende Aufmerksamkeit für das Thema Gesundheit in Deutschland von Seiten der Politik.

Für eine Gestaltung des Arbeitsplatzes, welche der Gesundheit nicht schaden soll, sorgt das Arbeitnehmerschutzgesetz.

Zu nennen ist außerdem der §20a SGB:

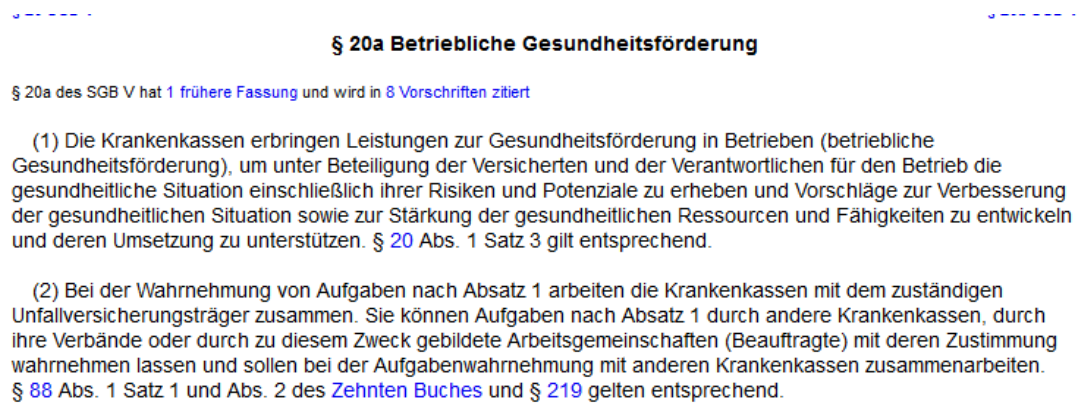


Abbildung 4: §20 SGB⁵⁴

In diesem ist die Zuständigkeit der Krankenkassen im Zusammenhang mit der betrieblichen Gesundheitsförderung, geklärt.

2.3.2 Theoretische Betrachtung

Eine Erklärung der Gesundheitsförderung ist die Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation:

„Gesundheitsförderung, die im Sinne der Ottawa-Charta auf einen Prozess abzielt, Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer

⁵³ www.gda-portal.de, [Stand 15.5.2014]

⁵⁴ www.buzer.de, [Stand 28.5.2014]

Gesundheit zu befähigen, ist ein positives Gestaltungskonzept, das über Prävention hinausgeht. Gesundheit wird als ein dauerhafter Entwicklungsprozess verstanden, der sich auf Aspekte der individuellen Handlungsfähigkeit und auf das subjektive Wohlbefinden bezieht und physische, psychische und soziale Dimensionen umfasst.“⁵⁵

Hier wird betont, dass das Thema Gesundheit für alle, auch für die gesunden Individuen, von hoher Relevanz ist beziehungsweise sein sollte. Kein Mensch ist selbstverständlich von Anfang an und den ganzen Lebensweg hinweg gesund. „Betriebliche Gesundheitsförderung betrifft alle Beschäftigten eines Unternehmens und nicht nur spezifische Risikogruppen.“⁵⁶ Deshalb wird dieser auch als Entwicklungsprozess verstanden, der mit bestimmten Verhaltensweisen im Alltag, positiv oder negativ beeinflusst werden kann. Es ist von großer Bedeutung, dass die Arbeitnehmer die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung selbst wollen oder sogar nach Möglichkeit selbst mitbestimmen wie diese aussehen können. „[...] dass die Beschäftigten selbst aktiv für die Förderung ihrer Gesundheit eintreten (empowerment).“⁵⁷ Die Aktivierung der Arbeitnehmer wird also in diesem Zusammenhang „Empowerment“ genannt.

Was an dieser Stelle hervorgehoben werden soll, ist die Wirkung von BGF auf das Unternehmens-Image. Dieses ist gerade heute mit unzähligen Wettbewerbern in den meisten Branchen äußerst bedeutsam. Im Falle eines schlechten oder unzureichend sorgsamem Umgangs mit Arbeitnehmern, kann dies folgenschwere Auswirkungen auf den Erfolg des Unternehmens haben. Im Gegenteil dazu kann ein besonders guter Umgang eine überaus positive Auswirkung haben. Das ist aber nicht nur für die Wirkung und Kommunikation nach außen, also gegenüber Kunden, potenziellen Arbeitnehmern und der allgemeine Öffentlichkeit relevant. Besonders ratsam ist es schon intern, also für die bestehenden Mitarbeiter, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, welche die Angestellten vom Arbeitgeber überzeugen und an ihn binden. Beschäftigte, die authentisch hinter dem Unternehmen und dessen Maßnahmen stehen, sind zudem sehr wertvoll.

„Der Leitsatz der internen Kommunikation – „Gute Öffentlichkeitsarbeit beginnt im eigenen Haus“ – hat gerade hier immense Bedeutung: die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Dialoggruppen sind die wichtigste „Öffentlichkeit“. Sie sind Opinion Leader ersten Ranges [...]“⁵⁸

Daraus lässt sich für die Arbeit erschließen, dass es wichtig ist, Maßnahmen durchzuführen, welche nach Möglichkeit den Vorlieben der Mitarbeiter entsprechen. Es ist für das Unternehmensimage zuträglich betriebliche

⁵⁵ Bamberg, Ducki, Metz 2011, S.125

⁵⁶ Bamberg, Ducki, Metz 2011, S.127

⁵⁷ Bamberg, Ducki, Metz 2011, S.126

⁵⁸ Wonisch 2013, S.39

Gesundheitsförderung durchzuführen und dies auch auf angemessene Weise zu kommunizieren.

Die Vorteile von betrieblichen Gesundheitsmanagement, welcher, wie oben festgestellt, als Oberbegriff für die vorliegende Thematik gesehen werden kann, werden auf folgender Auflistung der Barmer GEK Krankenkasse aufgelistet:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement lohnt sich für ein Unternehmen, denn es führt zu
- einer langfristigen Senkung des Krankenstandes
 - einer höheren Produkt- und Dienstleistungsqualität, zu mehr Innovation und Kreativität sowie zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsproduktivität im Unternehmen
 - mehr Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu einem besseren Betriebsklima sowie zur verbesserten Identifikation mit dem Unternehmen - dies bringt mehr Flexibilität, eine offenere Kommunikation und eine steigende Kooperationsbereitschaft im Unternehmen mit sich
 - einer Imageförderung für das Unternehmen nach innen und außen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement kommt den Beschäftigten zugute durch
- verringerte gesundheitliche Belastungen und Beschwerden
 - ein gesteigertes psychisches und physisches Wohlbefinden
 - ein besseres Betriebsklima
 - mehr Arbeitszufriedenheit und eine positivere Arbeitseinstellung
 - gesünderes Verhalten im Betrieb wie in der Freizeit

Abbildung 5: Vorteile BGM Barmer⁵⁹

Konkret werden auch bei dieser Zusammenfassung nochmal die in dieser Arbeit angestrebten Ziele der gesteigerten Motivation und die Verringerung der Fehltage genannt und durch andere wichtige erweitert.

2.3.3 Beispiele aus der Branche

Wie in 1.1 erläutert, wird das Thema der Gesundheit der Mitarbeiter in Deutschland immer wichtiger. Um die Relevanz auch für die P.S.H. GmbH zu untersuchen, ist es ratsam, Beispiele aus der Branche heran zu ziehen. Hierfür wurde der Internetauftritt von großen Lebensmitteleinzelhandelsunternehmen hinsichtlich deren BGF-Maßnahmen analysiert.

Als erstes wurde die Firma Tengelmann betrachtet. Offensichtlich wird dort das Thema BGF allgemein als sehr wichtig erachtet. Es gibt auf der Website eine

⁵⁹ www.firmenangebote.barmer-gek.de, [Stand 13.6.2014]

eigene Rubrik „Mensch und Mitarbeiter“⁶⁰ in der es ausschließlich um die persönlichen Belange der Mitarbeiter, wie zum Beispiel der Work-Life-Balance, geht. Auch die gesunde Ernährung und körperliche Aktivität werden speziell angesprochen.

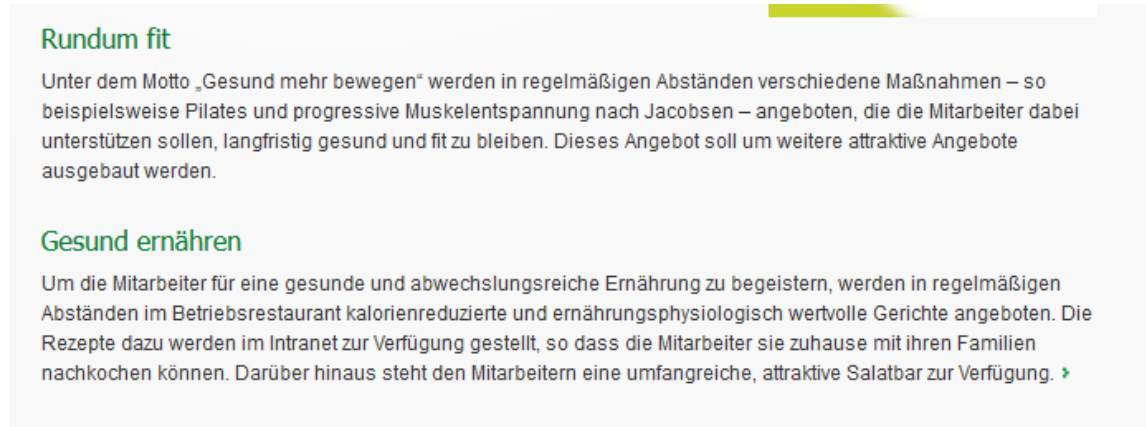


Abbildung 6: Beispiel Tengelmann⁶¹

Es wird deutlich, dass der Konkurrent „Tengelmann“ die hohe Relevanz von BGF und im speziellen die Wichtigkeit von der Unterstützung der Mitarbeiter in Hinsicht auf einen gesunden Lebensstil, bereits erkannt hat. Es gibt derzeit Maßnahmen zur Steigerung der körperlichen Aktivität und es wird darauf hingewiesen, dass dieser Bereich noch ausgeweitet werden soll.

Ein anderer Wettbewerber der P.S.H. GmbH ist die „REWE Group“. Auch hier konnte eine erhöhte Aktivität im untersuchten Feld erkannt werden. Auf deren Internetseite heißt es:

„Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein wichtiges Element der unternehmensinternen Sozialpolitik: Es hilft den Mitarbeitern, für die eigene Gesundheit aktiv zu werden, verbessert die Arbeitsbedingungen und sorgt so für mehr Motivation im Unternehmen.“⁶²

Hierbei wird speziell auch auf die positive Wirkung von BGF auf die Motivation der Arbeitnehmer hingewiesen. Darüber hinaus sind auch bei diesem Unternehmen sämtliche Inhalte von BGF, wie zum Beispiel eine „lebensphasenorientierte Personalpolitik“⁶³, auf der Website als wichtige Inhalte der Unternehmenspolitik aufgeführt.

⁶⁰ www.tengelmann.de, [Stand 8.6.2014]

⁶¹ www.tengelmann.de, [Stand 8.6.2014]

⁶² www.rewe-group.com, [Stand 8.6.2014]

⁶³ www.rewe-group.com, [Stand 8.6.2014]

Es gibt sogar einen eigenen Markennamen für die Maßnahmen der Gesundheitsförderung der REWE Group, namens: „Fit.Netz“⁶⁴. In diesem Rahmen veranstaltet das Unternehmen verschiedenste Aktivitäten, wie zum Beispiel eine Rückenschule, um die Gesundheit der Mitarbeiter aktiv zu unterstützen.

„Nach dem Grundsatz „fordern und fördern“ wird an die Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter appelliert außerhalb der Arbeitszeit etwas für ihr Wohlbefinden zu tun. Im Gegenzug organisiert die REWE Group die Durchführung der Maßnahmen, wie z.B. Räumlichkeiten, Trainer und Geräte.“

In den Ausführungen wird auch die eigene Verantwortung der Mitarbeiter betont. „Im Jahr 2010 zählte das Fit.Netz Köln bereits insgesamt 34 verschiedene Angebote mit mehr als 1.200 gebuchten Kursen.“⁶⁵

Festhalten lässt sich also, dass die BGF in der Firma REWE offensichtlich einen hohen Stellenwert einnimmt und diese Einstellung auch umfassend nach außen kommuniziert wird. Eine derartige Breite an Angeboten ist sicher auch dadurch möglich, da es sich bei beiden betrachteten Konkurrenten um weitaus größere Unternehmen handelt, als das untersuchte.

Die P.S.H. GmbH ist ein eigenständiger Einzelhändler innerhalb der Edeka Gruppe Südbayern. Nach Betrachtung der Homepage der Region Südbayern, fällt auf, dass das Thema der Gesundheit keinerlei Erwähnung findet.⁶⁶ Dies könnte auf die Zuständigkeiten der einzelnen eigenständigen Einzelhändler zurück zu führen sein. Allerdings fällt auf, dass andere Regionen der Edeka Gruppe auch auf der Internetseite einen Fokus auf die Gesundheit der Mitarbeiter legen. In der Region Hannover Minden heißt es:

„Beispielsweise steht zu Fragen der Gesundheitsvorsorge eine Fachkraft bereit, zu deren Aufgaben u. a. Suchtprävention und Gesundheitsvorsorge im physischen und psychischen Bereich zählen.“⁶⁷

Diese Beobachtungen lassen den Schluss zu, dass Edeka Südbayern hinsichtlich BGF, einen gewissen Nachholbedarf hat. Für das untersuchte Unternehmen ist das nicht relevant, da es derartige Unternehmensentscheidungen selbst entscheiden kann und nicht an die Edeka Gruppe gebunden ist.

⁶⁴ www.rewe-group.com [Stand 8.6.2014]

⁶⁵ www.rewe-group.com [Stand 8.6.2014]

⁶⁶ vgl. www.edeka-gruppe.de [Stand 8.6.2014]

⁶⁷ www.edeka-gruppe.de, [Stand 8.6.2014]

3 Aktuelle Maßnahmen zur Steigerung des gesunden Lebensstils am Beispiel der Peter Simmel Handels GmbH

Als konkretes Beispiel für die Untersuchungen der Arbeit wurde das bereits erwähnte selbstständige Lebensmitteleinzelhandelsunternehmen Peter Simmel Handels GmbH ((nachfolgend mit „P.S.H. GmbH“ abgekürzt), herangezogen. Das Unternehmen ist ein genossenschaftliches Mitglied der Edeka-Gruppe und hat Filialen in Bayern, Sachsen und Thüringen. Im Folgenden werden die derzeitigen Aktivitäten der P.S.H. GmbH betrachtet, welche einen gesunden Lebensstil der Mitarbeiter unterstützen sollen. Relevant sind hier wieder die Aktionen für die sportliche Betätigung und für die Unterstützung einer gesunden Ernährung. Der derzeitige Stand im untersuchten Betrieb wurde mit Hilfe eines Interviews mit Anna Simmel ermittelt. Sie ist im Unternehmen für das Thema Gesundheitsmanagement zuständig. Die P.S.H. GmbH legt grundsätzlich einen großen Wert auf das Thema Gesundheit und der entsprechenden Ernährung. Somit werden zum Beispiel auch Aktionen für Kindergärten und Schulen angeboten, in denen schon dem Nachwuchs eine gesunde Form der Ernährung vermittelt und schmackhaft gemacht werden soll.

3.1 Anregung zur sportlichen Betätigung der Mitarbeiter

Eine sportliche Aktivität, welche von der Unternehmensführung angeregt wurde, ist die Teilnahme am B2run in München. Der Slogan von B2run ist „Wir bewegen Firmen“⁶⁸. Unternehmen und deren Mitarbeiter treten dort zu einem Lauf an. „In mittlerweile elf Großstädten qualifizieren sich über 5.000 Unternehmen und Institutionen für das große Finale im Rahmen des B2RUN Berlin und erlaufen gemeinsam viele Tausend Euro für bedürftige Kinder und Jugendliche.“⁶⁹ Wenige Wochen vor den Läufen, organisierten einige Mitarbeiter unter sich ein Training um sich auf den Wettbewerb vorzubereiten.

Eine weitere Maßnahme, bei der es auch um den körperlichen Zustand der Arbeitnehmer ging, war ein Gesundheitscheck im Jahr 2011. In diesem wurde die körperliche Fitness festgestellt und anschließend wurden Trainingspläne erstellt, welche die ermittelten Schwächen vermindern sollten. Durchgeführt wurde die

⁶⁸ www.b2run.de, [Stand 10.5.2014]

⁶⁹ www.b2run.de, [Stand 10.5.2014]

Analyse von SchmidtColleg. Auf deren Website ist folgendes beschrieben: „Das SchmidtColleg Gesundheitsmanagement fördert und fordert gesunde Menschen für Ihr gesundes Unternehmen - von der individuellen Analyse bis hin zur praktischen Umsetzung!“⁷⁰ Die Teilnahme war freiwillig, wurde aber von der Unternehmensleitung sehr empfohlen.

Ein zusätzliches Instrument, um die Mitarbeiter zur sportlichen Betätigung anzuregen, ist eine Kooperation mit dem Fitnesscenter Fitness First. Diese Zusammenarbeit gewährleistet für Angestellte der Peter Simmel Handels GmbH einen niedrigeren Mitgliedsbeitrag. Des Weiteren ist es möglich, eine Beratung von Fitness First, hinsichtlich der Arbeitsplatzergonomie in Anspruch zu nehmen. Dabei wird dem Arbeitnehmer vermittelt, wie er seine Arbeitsabläufe gestalten kann, ohne dabei seine Gesundheit zu schaden. Ergo online definiert Ergonomie folgendermaßen:

„Ergonomie ist die Wissenschaft von der Anpassung der Arbeitsbedingungen an den Menschen und seine Eigenschaften. Als Teil der Arbeitswissenschaft ist ihr Hauptanliegen der individuelle Schutz der Person bei der Arbeit. Zur menschengerechten Arbeitsgestaltung gehören auch psycho-soziale Anforderungen an die Arbeitsgestaltung. Es sind alle Komponenten eines Arbeitsplatzes einschließlich der Arbeitsabläufe zu beachten, wenn die Arbeit ergonomisch sein soll.“⁷¹

Wenn sich also zum Beispiel ein Mitarbeiter der Getränkeabteilung an einen Trainer von Fitness First wendet, analysiert dieser die Abläufe im Berufsalltag. Aus den Ergebnissen werden dann Tipps gegeben, wie sich der Arbeitnehmer optimal am Arbeitsplatz bewegen sollte und bei Bedarf wird ein ausgleichender Trainingsplan erstellt.

3.2 Anregung zur gesunden Ernährung der Mitarbeiter

Als erstes ist hier nochmal der Gesundheitscheck von SchmidtColleg zu nennen. Bei diesem wurden den Mitarbeitern neben Trainingsplänen auch konkrete Ernährungstipps mitgegeben.

⁷⁰ www.schmidtcolleg.de, [Stand 18.5.2014]

⁷¹ www.ergo-online.de, [Stand 18.5.2014]

Eine weitere Initiative der P.S.H. GmbH ist die Verpflegung der Mitarbeiter mit kostenlosem Obst in den Pausen. Diese wird mit Obstkörben in den Pausenräumen der Filialen realisiert.

Die Angestellten haben außerdem Zugriff auf das Edeka Wissensportal. Dabei handelt es sich um eine Plattform, die allen Lebensmitteleinzelhändlern, welche der Edeka Gruppe angehören, zur Verfügung steht. Auf der Website gibt es sämtliche Informationen und das Angebot verschiedener Kurse, welche zur Fortbildung der darauf Zugreifenden beitragen. Diese dienen nicht nur dazu, den Kunden besser beraten zu können. Es ist auch für das eigene Wissen von Vorteil und soll im besten Fall eine eigene Umsetzung des Gelernten fördern. Folgende Abbildung zeigt einen Ausschnitt der Angebote, so wie sie auch von jedem einzelnen Mitarbeiter aufgerufen werden kann.

	Thema	Beschreibung	Kursdauer (in Min.)
	Nährstoffe – Bausteine für ein gesundes Leben	In diesem ersten Kurs lernen Sie die wichtigsten Nährstoffe kennen und erfahren außerdem mehr über die Körperenergie.	20
	Wohl bekomm'ts – Unser Ernährungsverhalten	In diesem zweiten Kurs erhalten Sie einen Überblick über das derzeitige problematische Ernährungsverhalten und erfahren mehr zu einer gesunden Lebensmittelauswahl. Auch lernen Sie Ernährungsformen und ernährungsbedingte Krankheiten kennen.	20
	Gesunde Ernährung – Sie sind gefragt!	In diesem dritten Kurs lernen Sie Ernährungstipps kennen, die Sie an unsere Kunden weitergeben können. Sie erfahren zudem mehr zur Kennzeichnung von Lebensmitteln und bekommen Anregungen für Markttaktionen mit Tipps zur praktischen Umsetzung.	25

Abbildung 3: Auszug Edeka Wissensportal (Zugriff nur für Mitarbeiter)

An den einzelnen Kursen können die Angestellten je nach Belieben teilnehmen. Nach Abschluss erhält jeder Teilnehmer ein Zertifikat. Die Unternehmensleitung der P.S.H. GmbH unterstützt diese Maßnahmen sehr und ruft zur Partizipation auf.

Ein Instrument zur Kommunikation mit den Angestellten ist eine gedruckte Monatsinfo. Inhalt sind sämtliche relevante Informationen über die Branche, das Unternehmen und deren Mitarbeiter sowie Gewinnspiele in denen zum Beispiel ein Gutschein für einen Thermenbesuch gewonnen werden kann. In der Märzangabe 2014 wurden die Ernährungstipps der DGE an die Leser vermittelt.

Eine Maßnahme, welche auch zum bewussteren Essverhalten beitragen kann, ist die Veranstaltung von Kochkursen welche mit dem Koch Markus Siebert durchgeführt wurden. Neben dem richtigen Umgang mit Lebensmitteln steht hier

sicherlich ebenso das Ziel der Teambildung im Mittelpunkt. Dies ist auch Inhalt der BGF und dient dem Wohlbefinden der Arbeitnehmer.

Eine einmalige Aktion war die Bereitstellung einer „gesunden Pause“ für alle Mitarbeiter. Das Essen wurde von der Peter Simmel Handels GmbH zur Verfügung gestellt und war für die Angestellten kostenlos. Es sollte als Beispiel für eine vorbildliche Pause dienen und den Mitarbeiter dazu inspirieren, eigene Pausen, ähnlich zu gestalten.

3.3 Sonstige Maßnahmen

An dieser Stelle ist eine Maßnahme relevant, welche eher zur allgemeinen BGF gezählt werden kann. Ein Vortrag von Dr. Stefan Frädrich im untersuchten Unternehmen. Er ist ein in Deutschland bekannter Weiterbildungsunternehmer, Coach und Motivationstrainer. In seinen Ausführungen bei der P.S.H. GmbH war die hohe Relevanz der sportlichen Betätigung und der gesunden Ernährung ein wichtiges Thema. Außerdem ging es um die Aufgabe des Rauchens. Dies gehört zwar nicht direkt zum Inhalt meiner Arbeit, allerdings ist es für die Geschäftsführung des Unternehmens ein wichtiges Thema. Sie sind bekennende Gegner des Rauchens und versuchen auch die zahlreichen rauchenden Mitarbeiter zum Beispiel mit Hilfe von Prämien zum Aufhören zu bewegen. Dieses Bestreben der Geschäftsführer, zeigt, dass ihnen die Gesundheit der Belegschaft, wichtig ist.

3.4 Ziele der Geschäftsführung

Nachdem nun klar ist, wie der derzeitige Stand im Hinblick auf die relevanten Aspekte der Gesundheitsförderung in der P.S.H. GmbH ist, ist es nun interessant, welche Ziele die Unternehmensführung mit den vollzogenen Maßnahmen verfolgt. Die für die Themen der Gesundheitsförderung Zuständige, Anna Simmel, meint zur Notwendigkeit der Maßnahmen und deren Zielen folgendes:

„Grundsätzlich ist es erstrebenswert, gesunde und fitte Mitarbeiter zu haben, da sie dadurch glücklicher sind und mehr Freude an der Arbeit aufweisen und dies auch ausstrahlen. Bei richtiger Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung, kann somit sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber stark profitieren. Kunden spüren, ob es den Mitarbeitern gut geht und fühlen sich wohler wenn

dem so ist. Gesunde Mitarbeiter sind gerade in unserer Branche auch wichtig, um im Wettbewerb zu bestehen.“

Konkret konnten folgende Ziele der Maßnahmen zur Steigerung der sportlichen Aktivität und der gesunden Ernährung in der P.S H. GmbH, festgestellt werden:

- Senkung der Krankheitstage
- Erhöhung der Zufriedenheit und somit der Leistung
- Erhöhung der körperlichen Fitness
- Erhöhung der geistigen Fitness
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Wertschätzung der Mitarbeiter
- Optimierung der Work-Life Balance
- Stärkung des „Wir-Gefühls“ durch zum Beispiel der Teilnahme am B2run
- Mitarbeiter als gute Repräsentanten des Unternehmens
- Pflege eines ästhetischen Auftritts des ganzen Unternehmens
- Erhaltung der Gesundheit des Mitarbeiters – Streben nach langjährigen Mitarbeitern
- Erzielung positiver Imageeffekte
- Höhere Attraktivität als Arbeitgeber beim Recruiting
- gesunde Mitarbeiter als notwendige Voraussetzung eines gesunden Unternehmens

3.5 Bisherige Akzeptanz der Angebote durch die Mitarbeiter

Die oben ausgeführten Ziele und Aspekte, welche häufig auch einen erheblichen Vorteil für den Mitarbeiter darstellen können, sind Theorie. Anna Simmel meint diesbezüglich folgendes: „In der Vergangenheit gab es bei uns immer wieder Aktionen zum Thema gesunde Ernährung und Bewegung. Allerdings war die Umsetzung schwierig beziehungsweise die Motivation der Mitarbeiter gering.“ Es ist also festzuhalten, dass die Annahme der Angebote auf Seiten der Angestellten in der P.S H. GmbH eher knapp ist und diese schwer zu motivieren sind. Die Gründe hierfür sind je nach Maßnahme und Mitarbeiter sicherlich unterschiedlich. Welche Ursachen es gibt, wurde einerseits schon vom Unternehmen versucht heraus zu finden und im Interview abgefragt. Des Weiteren wird auch kurz in der Mitarbeiterumfrage darauf eingegangen. Die Ergebnisse folgen im Laufe der Arbeit.

4 Aspekte zur bisherigen Umsetzung

Im folgenden Abschnitt werden nun Aspekte ermittelt, welche die eher geringe Ausführung von Seitens des Unternehmens und die lückenhafte Teilnahme auf der Seite der Mitarbeiter, begründen sollen.

4.1 Probleme bei der Umsetzung von Seiten des Unternehmens

„Persönlich habe ich das Gefühl, dass es zwei Extreme in der heutigen Zeit gibt – entweder man interessiert sich sehr für einen gesunden Lebensstil oder eben nicht. Ein Mittelmaß ist selten zu finden.“ Dies gab Anna Simmel als ihren persönlichen Eindruck zur Lage wieder. So gibt es Arbeitnehmer die von sich aus bereits Sport treiben und auf die Ernährung achten und andere die darauf gar keinen Wert legen. Der Teil, der schon darauf achtet, ist eher bei den Maßnahmen präsent. Der andere ist nicht, oder nur äußerst schwer von der Teilnahme an den Aktionen, die den gesunden Lebensstil fördern, zu überzeugen. Dieses Verhalten wurde auch schon in dem 1998 erschienen Werk „Verbesserung der Anwesenheit im Betrieb“ erkannt und folgendermaßen beschrieben:

„Zudem nehmen an wissens- und verhaltensbezogenen Präventions- und Gesundheitsförderungsprogrammen gerade solche Arbeitnehmer teil, bei denen ohnehin ein höheres Gesundheitsbewußtsein vorhanden ist, die „eigentliche“ Zielgruppe wird oft nicht erreicht.“⁷²

Dies stellt dann wiederum ein Problem für das Unternehmen dar. Wenn Aktivitäten geplant und realisiert werden und die Teilnahme der Zielgruppe dann so gering ist, wird die Sinnhaftigkeit schnell in Frage gestellt.

Des Weiteren ist es gerade in der Branche des Lebensmitteleinzelhandels eine große Zeitfrage. An welchen Tagen und zu welcher Uhrzeit ist es am sinnvollsten, die Maßnahmen durchzuführen? Der einzige freie Tag für alle ist der Sonntag. Dieser Tag wird aber von den Mitarbeitern natürlich nur sehr ungerne geopfert. An den Werktagen wird im Schichtdienst gearbeitet. Außerdem ist die Frage ob solche Maßnahmen als Arbeitszeit oder als Freizeit gelten sollten.

Für die Unternehmensführung ist es auch nicht ganz klar, ob der betriebene Aufwand für Maßnahmen, die der sportlichen Aktivität und der gesunden

⁷² Brandenburg, Marschall, Kuhn 1998, S.107

Ernährung dienen, einen entsprechenden Nutzen bringen. Vor allem dann, wenn die Teilnahme-Bereitschaft niedrig ist und nur mit Überzeugungsarbeit gesteigert werden kann.

Eine zusätzliche Herausforderung ist die Auswahl der Räumlichkeiten. Hier stehen der P.S H. GmbH im Vergleich zu der Anzahl der Mitarbeiter in Bayern keine ausreichend großen Räume zur Verfügung. In den Märkten zwischen den Regalen kann schlecht eine Trainingsstunde stattfinden. Auch hier entstehen also Kosten für gemietete Flächen.

Schließlich gibt es noch den Aspekt des passenden Personals beziehungsweise der Kooperationspartner. Da es hier derzeit im Unternehmen kein ausreichend geschultes Personal gibt, welches sämtliche Maßnahmen, wie zum Beispiel die Erarbeitung eines Trainingsplans, umsetzen könnte, müssen hier Kooperationspartner gesucht werden. Dies ist wieder mit Aufwand verbunden.

4.2 Probleme bei der Umsetzung von Seiten der Mitarbeiter

Da eine geringe Teilnahme an den Maßnahmen für einen gesunden Lebensstil festgestellt wurde, hat die P.S H. GmbH nach den Gründen gefragt und ermittelt. Zum einen war hier bei denjenigen, welche für das vorliegende Thema von Grund auf kein Interesse zeigen, zu beobachten, dass Sie teilweise schlichtweg keine Lust auf Aktivitäten in diese Richtung haben. Diese Arbeitnehmer können und wollen sich nicht zu einer Teilnahme überwinden, weil Sie es nicht als sinnvoll für sich erachten. Andere denken, dass es Ihnen gut täte, können sich aber nicht dazu überwinden.

Neben schlichter Trägheit kann sicherlich auch eine gewisse Scham eine Rolle spielen. Wenn Individuen keine regelmäßige Bewegung gewohnt sind, kann es gut sein, dass sie bei der Ausübung von sportlicher Aktivität erst einmal etwas unbeholfen wirken. So entsteht die Scheu, sich vor den Kollegen bloß zu stellen.

Ein weiterer nachvollziehbarer Grund für die schlechte Annahme bestehender Angebote war, dass der Beruf als Lebensmitteleinzelhändler bereits per se mit körperlicher Arbeit verbunden ist. Wenn die Schicht zu Ende ist, sind die Arbeitnehmer froh sich erstmal Ruhe zu gönnen und z.B. eine deftige Mahlzeit zu sich zu nehmen. Ein gesunder Lebensstil wird dann häufig mit Hungern und Quälerei verbunden. Die Teilnahme schwankt auch sehr in Hinsicht auf die Zeit, die dafür von den Mitarbeitern verwendet werden muss. Wenn eine Maßnahme in der Arbeitszeit angeboten wird, ist die Teilnahme laut Anna Simmel höher.

Zusätzlich ist eine geringe Anwesenheit bei den Aktivitäten damit zu begründen, dass gesunde Arbeitnehmer keine Relevanz für das Thema Gesundheit sehen. „Gerade junge Mitarbeiter schieben das Thema beiseite“ so die Einschätzung von Frau Simmel.

Ein weiterer, von den Verantwortlichen vermuteter Aspekt ist, dass es gerade im Bereich der gesunden Ernährung als „uncool“ gilt, darauf zu achten. Besonders bei Männern sei dieses Phänomen zu beobachten.

Auch der zusätzliche Aufwand, welcher mit den Maßnahmen in Verbindung stehen kann, schreckt viele ab. Für manche Familien könnten z.B. die Benzinkosten für den Anfahrtsweg zu einer bestimmten Aktivität eine finanzielle Herausforderung darstellen

5 Mitarbeiterumfrage

Für den Erfolg und die Akzeptanz von BGF ist es enorm wichtig, dass die Mitarbeiter an den angebotenen Maßnahmen aus eigener Überzeugung teilnehmen. Somit sollte man die Präferenzen und Wünsche der Mitarbeiter in Erfahrung bringen, um diese auch entsprechend zu berücksichtigen.

Bei der Umsetzung in der Praxis ist es ratsam, eine entsprechende Umfrage zum Thema BGF durchzuführen.

„Mithilfe einer Mitarbeiterbefragung „Gesundheit“ lassen sich Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen sowie Ideen und Wünsche zur BGF erheben. Im günstigsten Fall informieren Betriebsleitung und Betriebsrat die Mitarbeiter in Kleingruppen über Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und verteilen anschließend einen Fragebogen[...].⁷³

Vorerst geht es um die Ausarbeitung von verschiedenen Vorschlägen in der Theorie. Für diesen Zweck wurde ein knapper, anonym zu beantwortender Fragebogen für die Arbeitnehmer der P.S.H. GmbH erstellt, welcher Aufschluss über den derzeitigen Stand, ihrer Gesundheit, der sportlichen Aktivität und der gesunden Ernährung, geben soll. Der verwendete Fragebogen ist im Anhang zu finden.

5.1 Methodik zur eigenen Umfrage

Wenn die das untersuchte Unternehmen Maßnahmen für Mitarbeiter umsetzt um deren gesunde Ernährung und körperliche Betätigung zu unterstützen, beinhaltet die Zielgruppe alle Arbeitnehmer, abgesehen von den Aushilfen. Es handelt sich also um ca. 394 (Stand: 30.04.2014) Mitarbeiter, welche als Teilnehmer für die Aktionen in Frage kommen und die Grundgesamtheit der Befragung darstellen. Um ein möglichst repräsentatives Ergebnis aus der Umfrage für die vorliegende Arbeit, zu erhalten, wurden 20% (79 Personen) dieser Gruppe befragt. Die Erhebung wurde in Form eines Fragebogens in Papierform persönlich durchgeführt. Es wurde darauf geachtet, dass die Anonymität bewahrt bleibt. Da in der vorliegenden Arbeit das Geschlecht nicht berücksichtigt wird und auch im Unternehmen keine unterschiedlichen Maßnahmen für Frauen und Männer angeboten werden, wurde auf eine ausgleichende Anzahl von männlichen und weiblichen Befragten, geachtet.

⁷³ Uhle, Treier 2013, S.158

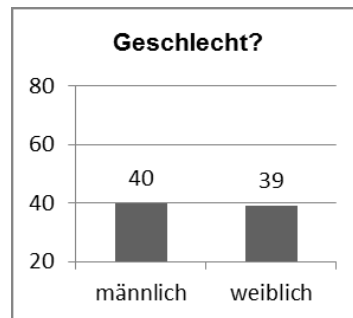


Abbildung 4: Geschlecht der Befragten

Die Umfrage wurde innerhalb von drei Tagen, persönlich in den bayerischen Filialen der P.S.H. GmbH durchgeführt. Teilweise wurden Arbeitnehmer während der Arbeitszeit befragt und andere auch davor, danach oder in der Pause. Die Zeit um einen Bogen auszufüllen betrug ca. zwei bis vier Minuten.

5.2 Auswertung

Die Befragung wurde mit Hilfe von Excel ausgewertet. Ein Überblick darüber befindet sich im Anhang. Im Folgenden werden die für die vorliegende Arbeit bedeutenden Ergebnisse präsentiert und beleuchtet. Das Ergebnis der ersten Frage, nach dem gefühlten Gesundheitszustand der Mitarbeiter, ist, dass sich 68 % (n=54) der Befragten gesund fühlen.

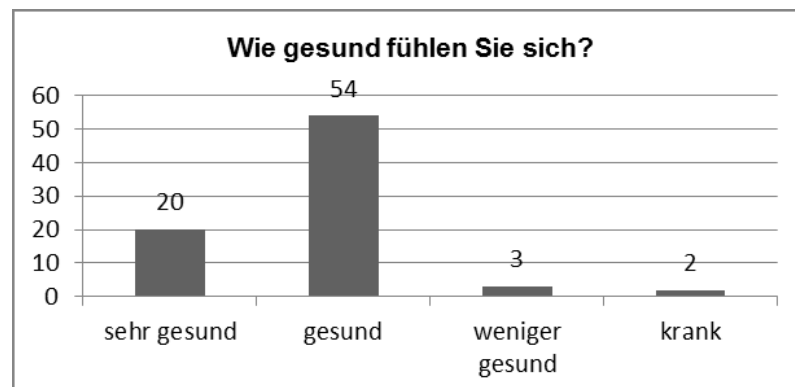


Abbildung 5: gefühlter Gesundheitszustand der Mitarbeiter

Nur 20 Personen gaben an, dass Sie sich sehr gesund fühlen. Zwei fühlten sich bei der Befragung sogar krank. Dieses insgesamt eher positive Ergebnis birgt jedoch auch das Potenzial, dass der Gesundheitszustand der Mitarbeiter insgesamt optimiert werden könnte. Gerade bei der Altersstruktur der Befragung,

bei der die Daten von vorwiegend jüngeren Personen erhoben wurden, wäre eine häufigere Angabe, des „sehr gesunden“ Zustandes erstrebenswert.

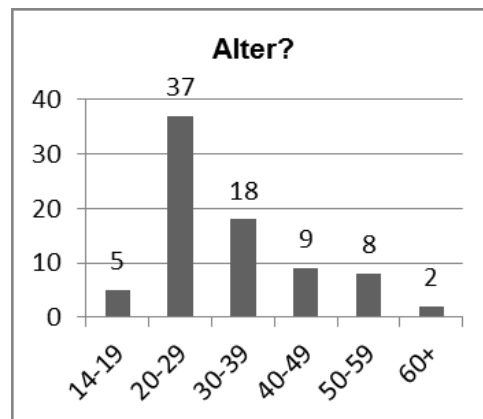


Abbildung 6: Alterstruktur der Befragten

Der hohe Anteil an jungen Mitarbeitern in der Umfrage spiegelt die Situation im Unternehmen wieder. Auch aufgrund der anfallenden Aufgaben ist ein niedriger Altersdurchschnitt der Mitarbeiter gegeben.

Des Weiteren wurde nach der Häufigkeit der körperlichen Betätigung bzw. der gezielten Ausübung von Sport außerhalb der Arbeit gefragt. Die Fragestellung wurde bewusst so formuliert, dass es nicht nur um sportliche Aktivitäten geht, sondern auch um einfachere Bewegungsarten, wie zum Beispiel einen Spaziergang. Für die dieses Werk ist dies besonders wichtig, da es nicht unbedingt um eine schwere Form von körperlicher Aktivität gehen soll, sondern, wie unter 2.2.1 erläutert, auch leichtere Aktivitäten relevant sind.

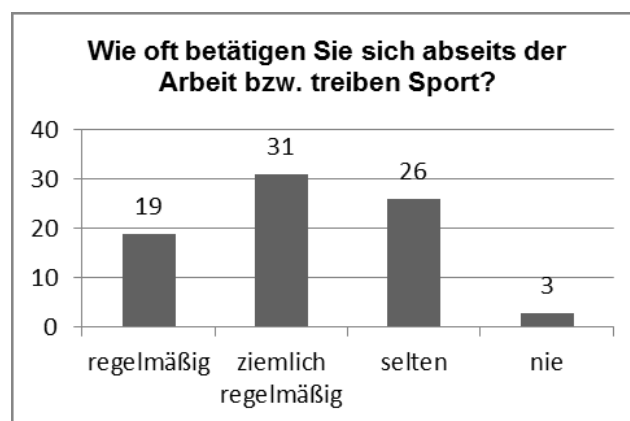


Abbildung 7: Häufigkeit der körperlichen Betätigung

19 Arbeitnehmer gaben an, dass sie sich regelmäßig betätigen. Angesichts der Einbeziehung von leichten Aktivitäten und des geringen Altersdurchschnitts ist das eine geringe Anzahl. Auch an diesem Punkt spiegelt sich eine Möglichkeit für das Unternehmen wieder, die körperliche Aktivität der Arbeitnehmer abseits der Arbeit

zu fördern. Gerade die Angabe von 26 Befragten, dass diese sich selten körperlich betätigen und von dreien, dass sie dies nie tun, sollte alarmierend für die Verantwortlichen der P.S.H. GmbH sein.

Bei der Frage, welcher Sport oder welche Form der körperlichen Betätigung ausgeübt wird, nannte die Mehrheit „Spaziergehen“ (n=48), Fahrradfahren (n=36) und Schwimmen (n=22). Nur 22% (n=18) der Befragten nannten das Fitness Studio als Betätigungsfeld, was die niedrige Akzeptanz der bereits bestehenden Kooperation mit Fitness First widerspiegelt. Hinzu kommt, dass diese 18 Arbeitnehmer größtenteils andere Studios aufsuchen und nicht die des Kooperationspartners.

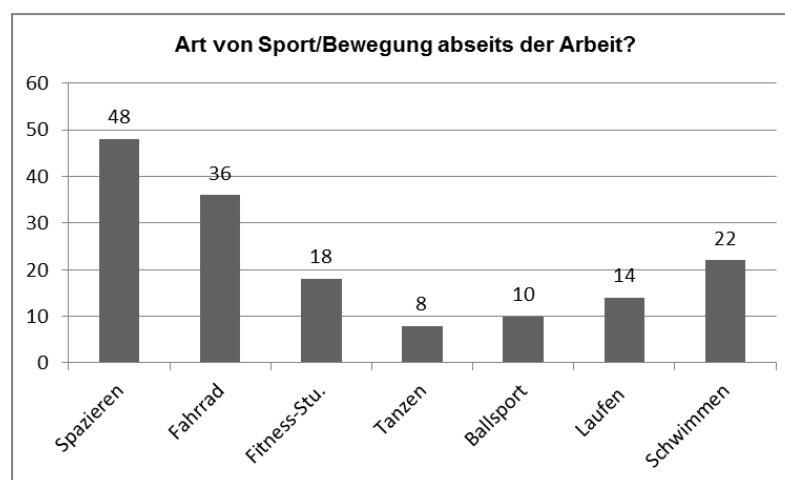


Abbildung 8: Art von Sport/Bewegung

Der zweite wichtige Aspekt für meine Arbeit ist die gesunde Ernährung. Die Arbeitnehmer wurden danach gefragt, ob sie auf eine Ernährung achten, welche Ihrer Meinung nach Ihrer Gesundheit zuträglich ist. Diese Frage wurde absichtlich so gestellt, da wie oben erläutert die Form einer gesunden Ernährung für jeden Menschen andere Lebensmittel beinhalten kann. Hier geht es in erster Linie darum, ob es für die Befragten ein wichtiges Thema ist, oder nicht.

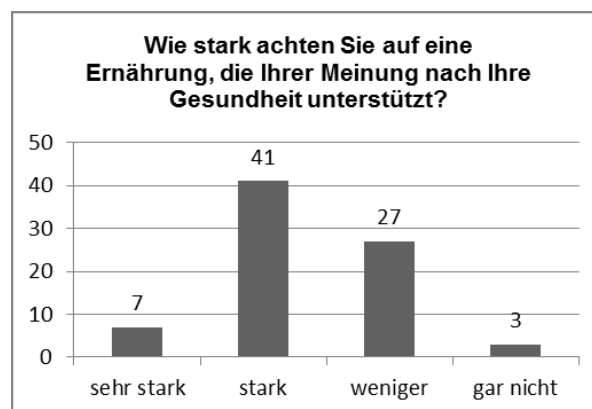


Abbildung 9: Achtung einer Gesundheitszuträglichen Ernährung

Das Ergebnis bei dieser Frage ist eine insgesamt hohe Relevanz der gesunden Ernährung für die Belegschaft. Wenn nun aber bedacht wird, welche wichtige Bedeutung die gesunde Ernährung, gerade für körperlich arbeitende Individuen hat, ist die Angabe von insgesamt 30 Personen, dass sie weniger oder gar nicht auf eine gesunde Ernährung achten, doch etwas hoch. Es wäre ratsam, als Arbeitgeber tätig zu werden, um die Arbeitnehmer in dieser Hinsicht zu unterstützen und aufzuklären. Durch die Umfrage ist zudem klares Interesse an betrieblichen Aktionen zum Thema gesunde Ernährung zu erkennen:

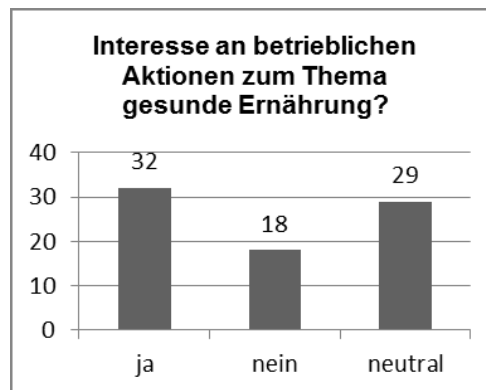


Abbildung 10: Interesse hinsichtlich Aktionen zur gesunden Ernährung

Hier gaben nur 18 Befragte an, dass Sie kein Interesse haben. 32 sind interessiert und 29 gaben an, dass sie dazu eine neutrale Meinung haben. Ein bestimmter Zusammenhang, zwischen der 5. und 6. Frage, kann nicht festgestellt werden. Teilweise gaben Befragte eine Relevanz der gesunden Ernährung an, waren aber nicht an einer Aktivität von Seiten des Unternehmens, interessiert. Es gab ebenfalls Mitarbeiter, die ankreuzten, dass Sie weniger auf eine gesunde Ernährung achten und Interesse an betrieblichen Aktionen haben. Ebenso gab es Beteiligte, die bei beiden Fragen ein geringes Interesse angaben. Dies ist ein für die Aktionen der P.S.H. GmbH positives Ergebnis, da auch von denjenigen Offenheit gegenüber dem Thema besteht, die dieses bisher nicht als wichtig für sich erachten. So ist auch hier ein Potenzial für Verbesserungsmöglichkeiten durch Unternehmens-Maßnahmen, zur Unterstützung der Mitarbeiter, zu erkennen.

Weniger eindeutige Zustimmung gab es bei dem Interesse an betrieblichen Sportangeboten:

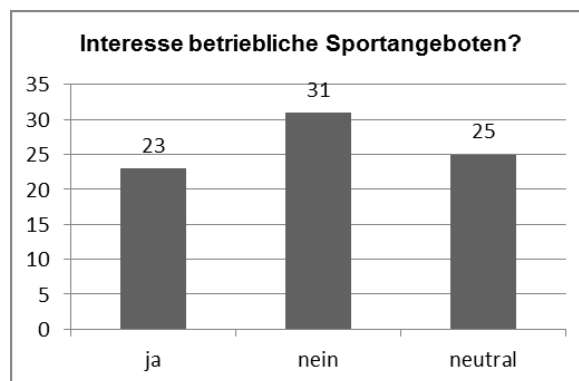


Abbildung 11: Interesse betrieblicher Sportangebote

Insgesamt, sowohl bei der Abfrage zu Aktionen zur Ernährung als auch zum Sport, war der Anteil der Antwort „neutral“, überraschend hoch. Dieses Ergebnis könnte auf Unsicherheiten der Mitarbeiter hindeuten, welche Angebote zur Verfügung stehen und wie diese oder weitere neue Aktivitäten, gestaltet sein könnten.

Vorangegangene Überlegungen können auch durch die Frage zur Teilnahme bei bisherigen Maßnahmen, bestätigt werden.

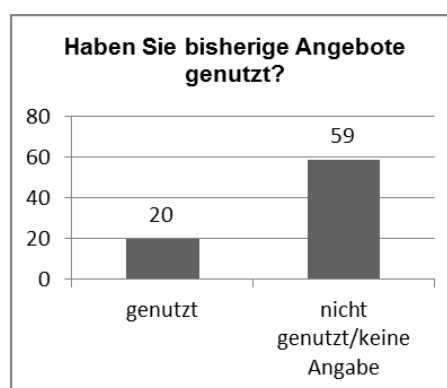


Abbildung 12: Nutzung der bisherigen Angebote

An dieser Stelle gab es beim überwiegenden Teil der Fragebögen die Angabe, dass die Angebote nicht genutzt wurden oder es war nichts angekreuzt. Nur 20 Befragte bejahen die Teilnahme an bisherigen Angeboten hinsichtlich der gesunden Ernährung und der körperlichen Aktivität. Daran lässt sich erkennen, dass das Thema allgemein im Unternehmen nicht sehr präsent, das heißt nicht vorhanden oder nicht ausreichend kommuniziert, ist. Ein Indikator für diesen Zustand ist auch, dass von den 27 Personen, die einen Grund dafür angaben, warum sie nicht teilnahmen, 13 Beteiligte schrieben, dass sie von keinen Angeboten gewusst hätten. Auf die Frage ob den Teilnehmern der Maßnahmen

das unternommene gefallen hat, gab es einen unerwartet geringen Anteil, der an dieser Stelle antwortete. Die zehn Angaben sagten grob aus, dass es den Teilnehmern gefallen hat, da es lehrreich, abwechslungsreich und eine Aktivität mit Kollegen, war. Einem Befragten hat es nicht gefallen, was jedoch ohne Begründung blieb.

Positiv wurden vor allem der Obstkorb im Pausenraum, die Kochkurse und der Gesundheitscheck von den Mitarbeitern aufgenommen.

Bei den sonstigen Wünschen und Anregungen gab es ein paar Angaben seitens der Belegschaft. Die für diese Arbeit relevanten, werden in den vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen mit aufgenommen. Eine Auflistung der Vorschläge, befindet sich im Anhang der Arbeit.

6 Handlungsempfehlungen

Nachdem die Thematik und die derzeitige Situation in der P.S.H. GmbH beleuchtet wurden, werden nun konkrete Handlungsempfehlungen gegeben. Diese basieren auf den erlangten theoretischen Erkenntnissen zum Thema, den Ergebnissen der Umfrage und den Zielen des Unternehmens. Es werden neue Vorschläge gemacht, die nach der Untersuchung der vorliegenden Situation, bestmöglich zu einer gesteigerten Begeisterung und somit Teilnahme an den Maßnahmen, seitens der Mitarbeiter führen soll. Die Einführung eines umfassenden BGM's ist ein Prozess mit vielen Schritten.

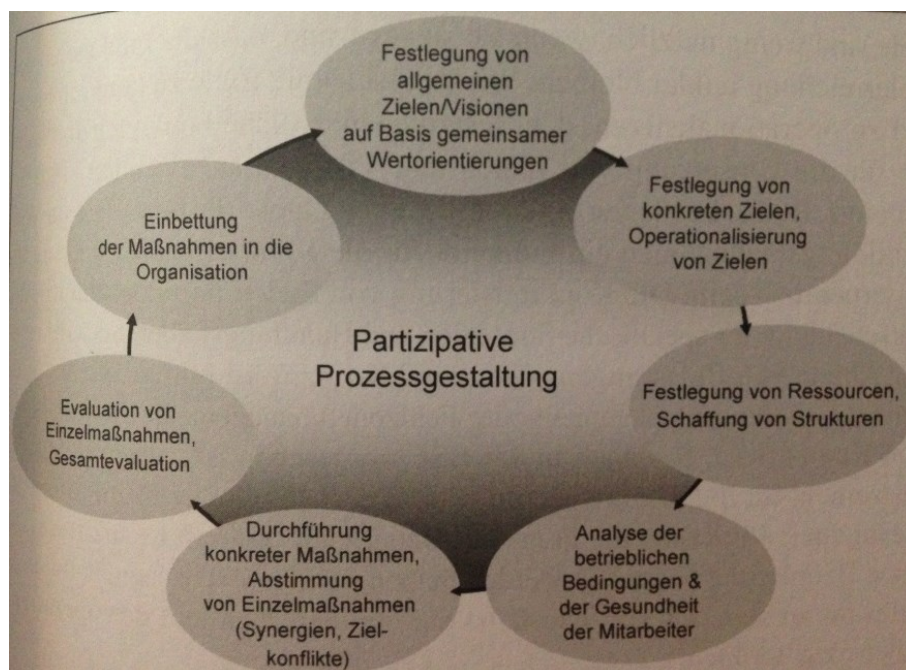


Abbildung 13: Prozess BGM⁷⁴

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit können nicht alle Schritte berücksichtigt werden und es wird sich auf die sportliche Betätigung und die gesunde Ernährung konzentriert. Bei tatsächlicher umfangreicher Einführung neuer Aktivitäten im BGM sollte ein Unternehmen aber keinen der Schritte vernachlässigen. Wie Anfangs erwähnt werden in der vorliegenden Arbeit Vorschläge zur Optimierung und zu neuen Ansätzen gemacht, welche im Vergleich zur erwarteten positiven Wirkung, einen gerechtfertigten Aufwand für das Unternehmen, bedeuten.

⁷⁴ Bamberg, Ducki, Metz 2011, S. 145

6.1 Optimierung bisheriger Maßnahmen

Erfreulich ist, dass das untersuchte Unternehmen dem Thema der Gesundheit von Arbeitnehmern bereits Aufmerksamkeit schenkt und einige Maßnahmen umgesetzt hat. Als erstes soll kurz auf den Aspekt der Zeit, in der die Aktivitäten stattfinden sollten, eingegangen werden. Auch in der Umfrage gaben einige Mitarbeiter an, dass Sie keine zusätzliche Zeit zur Arbeitszeit aufwenden wollen oder können. Angesichts der Tatsache, dass es um deren Gesundheit geht, ist dies teilweise vielleicht nicht ganz verständlich, doch wie oben erläutert, nehmen viele das Thema für sich nicht sonderlich ernst. Deshalb ist es ratsam, die Maßnahmen vorwiegend in der Arbeitszeit umzusetzen. Möglich wäre es auch, im späteren Verlauf, sobald die Arbeitnehmer gute Erfahrungen gemacht haben, mehr Aktivitäten in die Freizeit zu legen.

Jährlicher Gesundheitscheck

Zum einen ist der Gesundheitscheck ein guter Ansatz. Dieser zeigt eindeutig den Gesundheitszustand der Mitarbeiter und stattet diese mit den richtigen Plänen aus, um den derzeitigen Zustand zu optimieren. Auch in der Mitarbeiterbefragung war eine positive Tendenz hinsichtlich des Testes zu erkennen. Allerdings wäre es äußerst ratsam, solche Aktivitäten, wenn möglich jährlich, zu wiederholen. Nur so kann das Potenzial einer solchen Maßnahme langfristig ausgeschöpft werden, da die Belegschaft so eine Selbst- aber auch eine gewisse Fremdkontrolle hätten. Wenn davon ausgegangen wird, dass die Mitarbeiter die erarbeiteten Pläne hinsichtlich der Ernährung und der körperlichen Betätigung, umsetzen, ist von einer Verbesserung des körperlichen Zustands auszugehen. Dementsprechend brauchen diese dann neue Pläne und Anreize, um motiviert zu bleiben. Ein externes Unternehmen mit diesen jährlichen Checks zu beauftragen, würde somit sicherlich erheblich dazu führen, dass die Arbeitnehmer auf einen gesunden Lebensstil achten. Im Gegensatz zu einmaligen Aufträgen, bietet eine Kooperation mit einer Firma über mehrere Jahre zudem sicher die Möglichkeit bessere Preise zu verhandeln.

Fitnessstudio-Kooperation mit günstigeren Mitgliedsbeiträgen

Auch der Ansatz, mit einem Fitnessstudio zusammen zu arbeiten, ist sehr passend. Allerdings ist die Nutzung dieses Angebots seitens der Mitarbeiter trotzdem sehr gering. Nach Recherche und auch aus Ergebnissen der Umfrage ist die Ursache hierfür, ein trotz der Ermäßigung, zu hoher Mitgliedsbeitrag. Der Rabatt für die Mitgliedschaft beträgt pro Kopf 10,00 €. Wenn man diesen Betrag vom Mitgliedsbeitrag, der zwischen 44,99 € und 99,99 € liegt, abzieht, bleibt immer noch eine erhebliche Summe für den Einzelnen zu zahlen. Gerade angesichts der Gehälter in der vorliegenden Branche können oder wollen sich

viele eine solche Ausgabe nicht leisten. Bei dem Fitness Studio „Fitness First“ handelt es sich um ein Fitness Studio im mittleren bis hohen Preissegment und die angedachte Lösung wäre eine ersetzende oder zusätzliche Kooperation mit günstigeren Centern. Es gibt viele Anbieter, welche einen günstigen Mitgliedsbeitrag von ca. 15,00 € verlangen. Mit einer Kooperation wäre eventuell eine weitere Vergünstigung möglich und das Ersparnis für die Mitarbeiter, im Vergleich zum derzeitigen Kooperationspartner, immens.

Regelmäßige Lauftreffs

Des Weiteren lässt sich festhalten, dass die Teilnahme am B2run sehr sinnvoll für den Teamgeist und gerade auch für den gesunden Lebensstil, der Mitarbeiter sein kann. Auch bei dem Lauf war die Teilnahme aber gering. Dem könnte entgegengewirkt werden, wenn solche gemeinsamen Läufe nicht auf einmal im Jahr beschränkt werden würden. Schon die Tatsache, dass die Mitarbeiter laut Anna Simmel unter sich Trainingseinheiten organisiert haben, zeigt den vorhandenen Willen mancher Arbeitnehmer. Bei der Einführung eines zum Beispiel wöchentlichen Lauftages würden sich gewiss mit der Zeit mehr und mehr Kollegen daran beteiligen und die Scheu an einem öffentlichen Lauf würde sukzessive abnehmen. Sinnvoll wäre es, einen Lauftrainer mit einzuplanen, um Verletzungen zu vermeiden und eine professionelle Betreuung auch zwischen den verschiedenen Leistungsniveaus der Mitarbeiter zu gewährleisten. Um die Kosten trotzdem überschaubar zu halten, müsste dieser aber nicht jedes Mal mit dabei sein. Wenn der Coach zum Beispiel einmal im Monat präsent ist, die Mitarbeiter unterstützt und sich Fortschritte ansieht, hätte das eine motivierende Wirkung auf die Läufer. So würden die oben erläuterten positiven Aspekte der Bewegung realisiert werden können. Zusätzlich wäre es eine gemeinsame Aktivität unter Kollegen im Zusammenhang mit dem Unternehmen. Als Folge verbessern sich sicherlich auch der Teamgeist und die Einstellung zum Unternehmen. Zudem würde die Work-Life-Balance positiv beeinflusst werden, da sich die Mitarbeiter mit der Zeit insgesamt besser fühlen und durch die positive Wirkung der Bewegung an Motivation und Arbeits-Effektivität gewinnen. Für das Unternehmen würden keinerlei Kosten für die Miete von Räumen oder sonstiger Ausstattung entstehen, da die Läufe im Freien stattfinden würden. Auch das Problem der Zeit wäre bei dieser Maßnahme eher gering, da ein durchschnittlicher Trainingslauf mit wenig Zeitaufwand verbunden ist.

Wöchentliche Mahlzeit aus Obst und Gemüse

Durch die Umfrage wurde auch klar, dass das Obst, welches den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt wird, sehr positiv von der Belegschaft aufgenommen wird. Allgemein sind alle für das eigene Essen während der Arbeit selbst zuständig und es gibt keine Kantinen oder ähnliches. Eine Ausnahme war das gesunde

Frühstück, welches von der P.S.H. GmbH zur Verfügung gestellt wurde. Auch dieses stieß laut der Erhebung auf Begeisterung seitens der Belegschaft. Besonders in der vorliegenden Branche bestehen aber höchstwahrscheinlich mehr Möglichkeiten, die gesunde Ernährung der Mitarbeiter aktiv zu unterstützen. Konkret könnte zum Beispiel einmal in der Woche aus unverkäuflichem Obst und Gemüse, ein Essen für die Zielgruppe zubereitet werden. Auf diesem Weg bekommen die Arbeitnehmer eine gesunde Mahlzeit, sie fühlen sich wertgeschätzt und bekommen ein positives Beispiel für gesundes Essen. Für das Unternehmen, würde das, außer den Personen, die das Gericht zubereiten würden, keinen zusätzlichen nennenswerten Aufwand bedeuten. Gerade im Gemüse- und Obstbereich wird einwandfreie Ware aufgrund von kleinen Schönheitsfehlern, schnell entsorgt, da es von den Kunden nicht gekauft wird.

Erweiterung Obstkorb

Aus den Recherchen die unter 2.2.1 getätigt wurden, ging hervor, dass zum Beispiel Mandeln eine nachgewiesene positive Wirkung auf den Menschen haben. Deshalb wäre es sinnvoll den bestehenden Obstkorb noch mit Nüssen und ähnlichem haltbaren Lebensmitteln, die einen positiven Einfluss auf das psychische und physische Wohlbefinden der Mitarbeiter haben, zu erweitern.

Kochkurs mit dem Fokus auf Gesundheit

Eine andere Optimierungsmöglichkeit der bisherigen Maßnahmen wäre ein Kochkurs, welcher speziell darauf ausgerichtet ist, gesunde Gerichte zu kochen. Viele Menschen verbinden mit gesundem Essen keinen Genuss. Dieses Vorurteil kann aber meist mit Hilfe der richtigen Art, Gerichte zuzubereiten, entgegengewirkt werden. So lernen die Arbeitnehmer im Team, wie sie Gerichte schmackhaft zubereiten und gleichzeitig ihre Gesundheit unterstützen können. Zusätzlich würde mit einer derartigen Aktion auch den Wünschen der Mitarbeiter die in der Umfrage geäußert wurden, nachgekommen werden.

6.2 Neue Ansätze

Nach den Verbesserungsvorschlägen, werden nun verschiedene neue Möglichkeiten vorgestellt, die die gesunde Ernährung und die körperliche Aktivität der Mitarbeiter erhöhen.

Gezielte Schulungen zur Verbesserung des physischen Arbeitsablaufs

Zu berücksichtigen beim untersuchten Unternehmen ist gewiss, dass sich die meisten Arbeitnehmer bereits während der Arbeit körperlich betätigen. Diese Form

der Bewegung ist aber meist nicht gesundheitsförderlich. Das ist häufig auch darauf zurück zu führen, dass die Arbeit, wie zum Beispiel das Heben schwerer Waren, falsch ausgeführt wird. Auch aufgrund der Umfrage-Ergebnisse wurde der Wunsch nach einer Rückenschule und einer Beratung hinsichtlich eines ergonomischen Arbeitsplatzes deutlich. Wenn man seinen Körper nämlich richtig beansprucht, ist die Verletzungs- und Schmerzgefahr um einiges geringer. Deshalb komme ich zu der dringenden Empfehlung externe Firmen zu beauftragen, eine Schulung, zugestimmt auf die einzelnen Arbeitsplätze der P.S.H. GmbH, vorzunehmen.

Schulung der Führungskräfte

Es ist allgemein im Bereich des BGM ratsam, eine gesonderte Schulungsmaßnahme mit den Führungskräften des Unternehmens durchzuführen. Diese haben dann erst das entsprechende Wissen, um die Mitarbeiter zu einem der Gesundheit zuträglichen Verhalten anzuleiten.

„Da sich Führungskräfte ihres Einflusses oftmals nicht bewusst sind, steht als erster Interventionsschritt die Sensibilisierung für das eigene Verhalten im Vordergrund. Führungskräfte, die sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter nur unzureichend verantwortlich fühlen, werden auch nicht dazu bereit sein, gesundheitsförderlich zu führen oder als Multiplikator gesundheitsförderlicher Maßnahmen aktiv zu werden.“⁷⁵

Zudem haben Führungskräfte im Normalfall eine gewisse Vorbildfunktion. Falls also die Führungskraft, egal in welchem Bereich, mit schlechtem Beispiel voran geht, wird es dem Unternehmen um einiges schwerer fallen, Änderungen durchzuführen. Wenn Führungskräfte das notwendige Wissen haben, werden sie viel eher ihre Mitarbeiter auf gesundheitsschädliches Verhalten hinweisen. Zusammengefasst kann die Führungskraft bei entsprechender Schulung folgende Funktionen besser wahrnehmen:

„Gesundheitsfördernde Führung:

- Vorbildrolle Führung und Gesundheit
- Frühzeitige Identifikation von Gefahren
- Förderung präventiver Konzepte in der Arbeitswelt
- Unterstützung der Mitarbeiter in Bezug auf das Gesundheitsverhalten“⁷⁶

Ein für die Arbeit relevantes Beispiel wäre, wenn ein Leiter in jeder Mittagspause Pizza isst. Andere Mitarbeiter nehmen das wahr und sehen keinen Grund die von der Unternehmensleitung empfohlene Ernährung umzusetzen, wenn es der Vorgesetzte ebenso wenig tut. Hier kann man auch von einer sogenannten

⁷⁵ Bamberg, Ducki, Metz. 2011, S. 388

⁷⁶ Uhle, Treier 2013, S.192

Gruppendynamik sprechen. Das Ziel wäre es, den Trend innerhalb des Unternehmens hin zu einer der Gesundheit zuträglichen Ernährung zu lenken. Zumindest wäre es sehr erstrebenswert, dass eine solche Form der Ernährung unter den Kollegen akzeptiert ist. Dies würde auch dem vom Unternehmen erkannten Problem entgegenwirken, dass es als „uncool“ angesehen wird, sich gesund zu ernähren. Im konkreten Beispiel gibt es laut Anna Simmel Fälle im Unternehmen, bei denen Mitarbeiter des Unternehmens belächelt werden, wenn sie einen Salat zu Mittag essen.

Die hohe Relevanz des Führungsverhaltens für das physische und psychische Wohlbefinden der Belegschaft ist von Experten bestätigt.

„In der Forschungsliteratur besteht ein breiter Konsens darüber, dass Führungskräfte mittelbar und unmittelbar Einfluss auf die Belastungssituation am Arbeitsplatz und damit auf die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter ausüben (z.B. Ducki, 2009; Felfe, 2009; Scherrer, 2007; Spieß & Stadler, 2007“⁷⁷

Besonders relevant für die vorliegende Arbeit sind die Aussagen von Prof. Dr. Bernhard Zimolong und Prof. Dr. Gabriele Elke von der Ruhr Universität Bochum (Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie): „Studien zeigen, dass Verbesserungen des Führungsverhaltens zur Senkung von krankheitsbedingten Fehlzeiten [...] führen können.“⁷⁸

Präsentation eines guten Beispiels

Eine weitere Aktivität, um besonders an der Motivation der Arbeitnehmer hinsichtlich der Aktivitäten zu arbeiten, wäre ein Vortrag von jemandem der bereits seinen Lebensstil positiv verändert hat und Erfolge damit vorweisen kann. Wenn jemand seine Erfahrungen mit den Mitarbeitern teilt, der ein gewisses persönliches Ziel hinsichtlich des Lebensstils, bereits erreicht hat, werden diese leichter überzeugt werden können. Sie können sich mit demjenigen besser identifizieren und werden so ihre Motivation erhöhen können, selbst tätig zu werden. Es gibt auch einige bekannte und auch weniger bekannte Erfolgsgeschichten. Denkbar und preiswert wäre es, eine solche den Mitarbeitern durch Medien wie Youtube, zu präsentieren. Ein Beispiel ist das folgende eines Altenpflegers, der 96 Kilo verloren hat:

⁷⁷ Bamberg, Ducki, Metz 2011, S.378

⁷⁸ Bamberg, Ducki, Metz 2011, S.375



Abbildung 14: Youtube Video Erfolgsgeschichte⁷⁹

Ziel wäre es, den Mitarbeitern die Überzeugung zu vermitteln, dass ein gesunder Lebensstil für sie selbst eine Bereicherung ist und für viele eine Änderung eventuell sogar lebensnotwendig ist. Durch die Anregung wäre es möglich, dass die Arbeitnehmer von selbst in einen, wie oben beschriebenen, positiven Kreislauf gelangen.

Übungen in Pausen

Im Bereich der Bewegung könnten wieder die Führungskräfte eine Vorbildfunktion übernehmen. So wäre es zum Beispiel denkbar, dass es vor dem Schichtbeginn eine gemeinsame Aufwärmübung gibt. Auch in der Pause könnten gewisse, von externen Unternehmen, empfohlene Übungen die der Gesundheit der Mitarbeiter zuträglich sind, durchgeführt werden.

Ausflüge im Freien

Neben diesen Maßnahmen, welche in den Alltag eingebaut werden können, ist ein weiterer Vorschlag, mit den Mitarbeitern regelmäßige Ausflüge in die Natur zu unternehmen. Auch aus Ergebnisse der Befragung ist nun bekannt, dass sich dies manche Mitarbeiter wünschen. So gab einer zum Beispiel an: „Ausflüge einmal im Jahr, sind ein bisschen wenig.“ Bei diesen bisherigen Ausflügen, wie zum Beispiel zu einer Bowlingbahn, handelte es sich aber nicht unbedingt um welche, die der Gesundheit der Mitarbeiter zuträglich wären. Gerade für die Münchener Märkte bietet sich ein Ausflug in die Alpen und das Alpenvorland an. So könnten Aktivitäten mit verschiedenen Schwierigkeitsgraden geplant werden, bei denen sich die Mitarbeiter anmelden können. In der Umfrage gab ebenso ein großer Teil an, dass regelmäßige Spaziergänge stattfinden. Bei derartigen Ausflügen würden sich die Mitarbeiter, körperlich betätigen und somit könnten die in dieser Arbeit erwähnten positiven Effekte der Bewegung, erzielt werden. Auch möglich wären

⁷⁹ www.youtube.com, [Stand 2.6.2014]

entsprechend den Vorlieben der Arbeitnehmer, laut Erhebung, zum Beispiel gemeinsame Fahrradtouren oder Ausflüge zum See. Wieder würden keine Kosten für Miete und Ausrüstung anfallen. Der zu zahlende Transport, könnte kostengünstig mit der Bahn oder sonstigen Fahrzeugen organisiert werden. Ein weiterer nicht zu unterschätzender Aspekt dieser Maßnahme wäre ein positiver Effekt durch die Aktivität in der Gruppe.

„Einer der besten Wege, um erfolgreich zu sein, ist sich einer Gruppe anzuschließen. Der Stimulus der sozialen Interaktion lässt Ihre Neuronen feuern wie nichts Vergleichbares – der Umgang mit anderen ist kompliziert, voller Herausforderungen, voller Belohnungen und vergnüglich. Und wenn Sie diese Art der mentalen Aktivität mit den „zündenden“ Effekten körperlicher Bewegung kombinieren, maximieren Sie das Wachstumspotenzial Ihres Gehirns.“⁸⁰

Diese Ausführungen bestätigen die positiven Effekte von Sport in der Gruppe auf ein Individuum und gelten natürlich auch für die Gruppenaktivitäten die zuvor erwähnt wurden. Auf die Ausflüge trifft es aber sicherlich am meisten zu, da die Zielgruppe sich in einer völlig anderen Umgebung befinden würde und eine solche Aktivität im Freien auch länger dauern würde.

Apps

Eine weitere Möglichkeit den Mitarbeitern einen gesunden Lebensstil nahe zu bringen sind Apps. In diesem Bereich gibt es eine Vielzahl an Ernährungs- und Sportangeboten, die über das Smartphone, welches in der heutigen Zeit fast jeder besitzt, einfach bedient werden können. Eine Maßnahme wäre diese genau zu betrachten und anschließend eine ausgewählte, für die Mitarbeiter geeignete Auswahl an solchen Tools, vorzustellen. Ein Beispiel ist der AOK Fitnessmanager. „Er zeichnet für Sie Ihre Trainingszeiten, Geschwindigkeit und zurückgelegte Strecke auf, während Sie sich voll auf Ihren Sport - egal ob Skaten, Joggen, Rad- oder Skifahren - konzentrieren können.“⁸¹ Auf diese Weise können Hobbysportler motiviert werden und ihre Leistungen protokollieren. Es wäre eine hilfreiche Anregung für die Arbeitnehmer hinsichtlich eines gesunden Lebensstils. Der Aufwand hierfür wäre sehr überschaubar. Eine Steigerung einer solchen Maßnahme, die aber bei richtiger Umsetzung sicherlich sinnvoll ist, wäre eine eigene Simmel App.

Newsletter

Ein Instrument, welches auch wieder dem Unternehmen einen Vorteil bringen kann, wäre ein Newsletter zum Thema „Gesunder Lifestyle“ für die Mitarbeiter. In

⁸⁰ Ratey, Hagerman 2013

⁸¹ <https://www.aokplus-online.de/leistungen-services/gesundheit/sportlich-aktiv/fitnessmanager.html>

diesem könnten sämtliche aktuelle Inhalte zum Thema vermittelt werden. Beispiele sind aktuelle Ernährungstrends, Fitnesstrends, Rezepte, welche Lebensmittel gerade Saison haben oder auch welche neuen Lebensmittel es auf dem Markt bzw. bei der P.S:H. GmbH im Bereich gesunder Lebensmittel gibt. Hieraus könnten die Arbeitnehmer für sich interessante Informationen gewinnen. Zusätzliche wäre es aber gerade im Lebensmitteleinzelhandel erstrebenswert, wenn die Mitarbeiter sich in diesem Bereich auskennen. Häufig ist nämlich in Supermärkten zu beobachten, dass dort viele Mitarbeiter keine fundierten Auskünfte über die verkaufte Ware geben können. Für Kunden, die auf ihre Ernährung achten, wäre dies allerdings sicherlich erstrebenswert. Durch so einen regelmäßigen Newsletter hätten sowohl der Mitarbeiter für seine persönliche Weiterbildung, als auch das Unternehmen direkte Vorteile.

Betonung des Themas BGF auch auf der Internetseite

Gerade bei Berücksichtigung der Konkurrenz wäre es besonders wichtig auch hinsichtlich der Kommunikation tätig zu werden. Sogar in den genannten Unternehmenszielen war enthalten, dass das untersuchte Unternehmen mit Maßnahmen zur Steigerung der körperlichen Aktivität und der gesunden Ernährung der Mitarbeiter zu einer Imageverbesserung beitragen will. Auch die Suche nach qualifizierten Arbeitskräften soll damit erleichtert werden. Um diese, von Anna Simmel, genannten Ziele realisieren zu können, ist es im ersten Schritt wichtig, allgemein aktiver in dieser Hinsicht zu werden. Genauso unabdingbar ist es allerdings, diese Unternehmenspolitik auch, zum Beispiel auf der Website zu kommunizieren. Auf der derzeitigen Website ist zwar zum Beispiel das Thema „Ernährung“ zu finden, allerdings geht es dabei nicht um die Angestellten, sondern um die Beratung des Kunden.⁸² Auch in den restlichen Inhalten ist nichts enthalten, was die hohe Relevanz des Wohlbefindens der Belegschaft betont. Dies könnte durchaus zur Folge haben, dass sich ein potenzieller Arbeitnehmer dadurch abgeschreckt fühlt und sich gar nicht erst bewirbt. Auch wird das Thema der Gesundheit, wie im Laufe der Arbeit gezeigt, allgemein immer wichtiger. So könnte sich ein interessierter, potenzieller Kunde von einem Unternehmen distanzieren, das im Internetauftritt nichts von der Relevanz des einzelnen Mitarbeiters erwähnt.

⁸² vgl. simmel.de [Stand 10.6.2014]

7 Nachhaltige Erfolgsmessung der Maßnahmen

„Durch die positiven Effekte bei Unternehmen und Beschäftigten und der damit einhergehenden stärkeren Verbreitung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements kann die Gesundheit der Beschäftigten verbessert werden. [...] Ein wissenschaftlicher Nachweis für die Realisierbarkeit dieser Einschätzung kann allerdings erst erbracht werden, wenn ein solcher Leistungsverbund (Anreizverbund) besteht und über einen längeren Zeitraum hinweg konsequent erprobt wurde.“⁸³

Die vorherigen Ausführungen machen klar, dass der Erfolg getätigter Maßnahmen im Bereich des BGM erst nachgewiesen werden kann, wenn diese auch eine gewisse Zeit durchgeführt wurden. Hier gibt es dann einige Möglichkeiten, wie man den Erfolg der Maßnahmen messen kann.

Als erstes kann man als Unternehmensleitung allgemein zugängliche Daten heranziehen, um in der Zukunft entstehende Kosten, die bei einer Vernachlässigung der Gesundheit der Mitarbeiter, wahrscheinlich entstehen würden. Oft wird mit Vergangenheitswerten gerechnet, welche aber nicht immer eine gute und zukunftsorientierte Basis für einen verantwortungsvollen Umgang, mit den Mitarbeitern ist.

„Wir verfügen über eine Datenlandschaft, die uns für unterschiedliche Risikofaktoren der BGF, beispielsweise mangelnde Bewegung, Stress, Fehlernährung, Diabetes oder Rauchen, die künftigen Gesundheitskosten errechnen lassen. Diverse „Risiko-Kostenrechner“ erlauben eine in die Zukunft gerichtete Kalkulation und verdeutlichen mit Nachdruck, wie wichtig BGF ist.“⁸⁴

Ansonsten stehen dem Unternehmen noch viele weitere Daten zur Verfügung anhand deren der Erfolg von Maßnahmen für die gesunde Ernährung und der körperlichen Aktivität gemessen werden können. Für diese und auch für die anderen Elemente des BGF kann folgendes „Treiber- und Indikatorenmodell“ betrachtet werden.

⁸³ Zink, Thul, Maier, Heyer 2009, S.106

⁸⁴ Uhle, Treier 2013, S.256

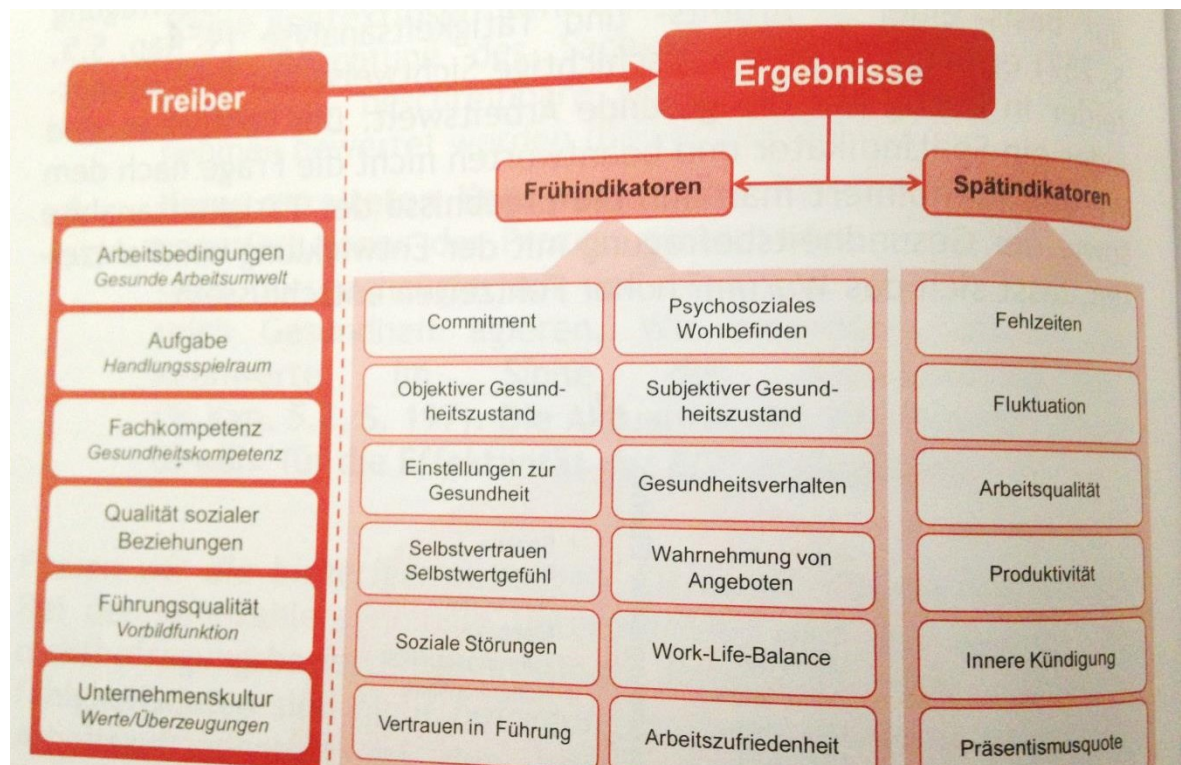


Abbildung 15: Treiber- und Indikatorenmodell

Die Treiber werden hier als „wichtige Stellhebel“⁸⁵ bezeichnet und gelten als bedeutsame Aspekte für oder gegen das positive Ergebnis bei den Indikatoren. Wenn also hier nach den Prinzipien von BGF, also gesundheitszuträglich gehandelt wird, „können wir auf Dauer auch auf der Ergebnisseite einen Erfolg verbuchen.“⁸⁶ Auf der Ergebnisseite wird zwischen Frühindikatoren wie zum Beispiel der Einstellung zur Gesundheit oder dem Gesundheitsverhalten und den Spätindikatoren wie zum Beispiel der Fehlzeiten und der Produktivität, unterschieden.

Dieses Modell gibt auch einen guten Überblick, was mit einem gesundheitszuträglichem Verhalten alles negativ oder positiv beeinflusst werden kann. Es wird spätestens an diesem Punkt klar, warum häufig die Unternehmensgesundheit mit der Gesundheit der Mitarbeiter im engen Zusammenhang gebracht wird.

Um diese in dem Modell als Indikatoren bezeichneten Aspekte für die Zufriedenheit der Mitarbeiter herauszufinden gibt es diverse Kennzahlen. Außerdem ist es ratsam in einem bestimmten Turnus, zum Beispiel einmal jährlich, den Stand und die Fortschritte mit Hilfe einer Mitarbeiterumfrage festzustellen. Dies ist auch ein Weg, um dem Mitarbeiter die Relevanz des Themas und die Wichtigkeit seiner persönlichen Meinung zu verdeutlichen.

⁸⁵ Uhle, Treier 2013, S.216

⁸⁶ Uhle, Treier 2013, S.216

Bei den einzelnen Auswirkungen von BGF, wie zum Beispiel den Fehlzeiten gibt es noch andere Einflüsse, wie zum Beispiel den Arbeitsmarkt. Diese sollten in der Praxis möglichst genau ermittelt werden und als Einflussgröße in die Berechnungen miteinbezogen werden.

8 Fazit und Ausblick

Insgesamt komme ich durch die Untersuchungen in meiner Arbeit zu dem Schluss, dass es in der P.S.H. GmbH sinnvolle Ansätze gibt, um die körperliche Aktivität und die gesunde Ernährung der Mitarbeiter zu fördern. Einige davon wurden unter 6. vorgestellt. Eine positive Auswirkung auf die Motivation und insbesondere auch auf die Fehlzeiten, konnte herausgefunden werden. Mit Hilfe des Fragebogens wurde deutlich, dass die Arbeitnehmer mehr Interesse an dem Thema Gesundheit haben, als von der Unternehmensleitung angenommen. Des Weiteren konnte ein Potenzial zur Steigerung der Gesundheit der Mitarbeiter, festgestellt werden.

Gerade durch den Auftritt als modernes Unternehmen, das über Selbstbedienungskassen, digitale Preisschildern und sonstigen Annehmlichkeiten eines modernen Supermarktes verfügt, ist es nach der Untersuchung für die Unternehmensleitung unumgänglich, mehr in die BGF zu investieren und tätig zu werden. Der positive Effekt für beide Seiten wurde im Laufe der Arbeit umfassend bestätigt. Zu betonen ist noch einmal, dass die Arbeitsinhalte der untersuchten Branche bereits meist mit körperlicher Betätigung verbunden sind. Folglich müssen hier andere Maßnahmen getätigt werden, als für Arbeitnehmer, welche einer sitzenden Tätigkeit nachgehen. Für diese Berufsgruppe ist der Anreiz zur Bewegung durch den Arbeitgeber sicherlich noch wichtiger. Trotzdem wurde durch die Nachforschungen klar, dass die Schäden durch körperliche Fehlbelastung und die positive Wirkung von Ausgleichsaktivitäten immens sein können. Der Wunsch solche Aktivitäten umzusetzen, wurde auch von einigen Mitarbeitern geäußert. Insgesamt können nicht nur die Motivation gesteigert und die Fehltage gesenkt werden. Durch die Nachforschungen wurde klar, dass die Aktivitäten bei guter Umsetzung viele weitere positive Effekte mit sich bringen können. Zu nennen sind hier nochmals der positive Imageeffekt, die möglichen Kosteneinsparungen, die Stärkung der Gruppe, die Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen, die Verbesserung der Work-Life-Balance, die Vermeidung von Krankheiten und Folgeschäden u.v.m.

Besonders betonen möchte ich zum Schluss auch die hohe Relevanz des Verhaltens der Führungskräfte. Wie oben ausgeführt, kann dieses erheblich zu einer erfolgreichen Umsetzung der Maßnahmen führen. Wenn die direkten Vorgesetzten sich nicht entsprechend verhalten, kann jede Gesundheits-Aktion nutzlos bleiben.

Führungskräfte müssen ihr Gespür schulen, um im Dialog Bedürfnisse und Erwartungen, genauso wie Kompetenzen und Grenzen des Mitarbeiters zu berücksichtigen, damit anschließend der Griff in den

Werkzeugkasten der Führungsinstrumente ein Erfolg wird und es gelingt zu partizipieren, zu motivieren und zu befähigen. [...] Gesunde Führung generiert mittel- und langfristige Erfolge.“⁸⁷

Zum Thema „Verbesserung der Anwesenheit im Betrieb“⁸⁸ gab es schon 1997 einen Arbeitskreis. Die Ergebnisse wurden festgehalten und auch zu dieser Gelegenheit wurde schon festgestellt:

„[...] mit betrieblichen Maßnahmen wie z.B. Steigerung von Motivation, Verbesserung der Kommunikation, Arbeitsschutzmaßnahmen sowie Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung [kann] der Krankenstand beeinflusst und damit die Anwesenheit im Betrieb deutlich verbessert werden [...].“⁸⁹

Dieses Ergebnis zeigt, dass die in dieser Arbeit erkannte Verbindung zwischen Maßnahmen der BGF und Krankheitstagen schon länger bekannt ist.

Des Weiteren haben die Untersuchungen bestätigt, wie unwichtig das Thema eines gesunden Lebensstils für viele ist. Dies konnte zum einen bei den Mitarbeitern festgestellt werden und wurde auch durch verschiedene Literaturquellen bestätigt. Die Form der Ernährung, wie oben erläutert, mit zu wenigen Nährstoffen und zu vielen leeren Kalorien ist ein ernsthaftes Problem. Hier komme ich zu dem Schluss, dass auch der Lebensmitteleinzelhandel, mehr Verantwortung übernehmen und für mehr Aufklärung innerhalb der breiten deutschen Bevölkerung sorgen sollte. Dort geht es darum die richtigen Kaufentscheidungen zu treffen. Entsprechend ist die Schulung des Personals vor Ort besonders wichtig. Denkbar wäre es auch, das Personal vor Ort zu regelrechten „Food-Spezialisten“ ausbilden zu lassen. Diese Expertenrolle würde sicher auch positiv auf die Motivation der Arbeitnehmer einwirken, im Lebensmitteleinzelhandel zu arbeiten.

Abschließend ist festzustellen, dass die P.S.H. GmbH die Maßnahmen zur Unterstützung des gesunden Lebensstils der Mitarbeiter, ausweiten sollte. Eine verbesserte Vielfaltigkeit ist auch notwendig, um im Bereich des BGM nicht nur gegen die Konkurrenz bestehen zu können, sondern sich gemäß der Unternehmensideale, langfristig weiterhin als Innovationstreiber zu positionieren.

⁸⁷ Uhle, Treier 2013, S.128

⁸⁸ Brandenburg, Kuhn, Marschall 1998, S.1

⁸⁹ Brandenburg, Kuhn, Marschall 1998, S.1

Literaturverzeichnis

Bücher:

Bamberg, Eva; Ducki, Antje; Metz, Anna-Marie: Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. 1. Auflage, Göttingen, 2011.

Blech, Jörg: Heilen mit Bewegung. Wie Sie Krankheiten besiegen und Ihr Leben verlängern. Überarbeitete und aktualisierte Taschenbuchausgabe, Frankfurt am Main, 2009.

Brandenburg, Uwe; Marschall, Bodo; Kuhn, Karl: Verbesserung der Anwesenheit im Betrieb. Instrumente und Konzepte zur Erhöhung der Gesundheitsquote. 1. Auflage, Dortmund, 1998.

Eisen, Roger: Lebensstil. Psyche, Geist, Seele/Ernährung/Bewegung/Prävention. 1. Auflage, Bad Griesbach, 2011.

Hofmann, Christopher: Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen, 1. Auflage, Marburg, 2011.

Laue, Anja: Anreizorientierte Gesundheitsförderung. Damit Sie auch morgen kraftvoll zupacken können. 1. Auflage, Marburg, 2009.

Ratey, John; Hagermann, Eric: Superfaktor Bewegung. Das beste für Ihr Gehirn. 1. Auflage, Kirchzarten, 2013.

Schulz, Peter: Beanspruchung und Gesundheit. Fehlbeanspruchung, Gesundheitsrisiken und Beanspruchungsoptimierung im Arbeitsleben. 1. Auflage, Kröning, 2012.

Stöckel, Sigrid.: Geschichte der Prävention und Gesundheitsförderung. In: Hurrelmann, K.; Klotz, T.; Haisch, J (Hrsg.): Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung. Bern, 2007.

Trojan, Alf; Legewie, Heiner: Nachhaltige Gesundheit und Entwicklung, In: Salutogenese und Lebensqualität. Studententext Hochschulen für Gesundheit, Magdeburg 2001.

Uhle, Thorsten; Treier, Michael: Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen. 2., überarbeitete Auflage, Heidelberg, 2013.

Wonisch, Maria: Tue Gesundes und sprich darüber. Kommunikation und Marketing in der Betrieblichen Gesundheitsförderung. 1. Auflage, Saarbrücken, 2013.

Zink, Klaus; Thul, Martin; Maier, Achim; Heyer, Andreas: Für gesunde Arbeitsplätze motivieren. Anreizsysteme zur Verbreitung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. 1. Auflage, Gütersloh, 2009.

Internetquellen

AOK Plus: Fitnessmanager. URL: <https://www.aokplus-online.de/leistungen-services/gesundheit/sportlich-aktiv/fitnessmanager.html> [Stand 16.6.2014].

Barmer GEK: Gesundheitsreport 2013. URL: <https://firmenangebote.barmer-gek.de/barmer/web/Portale/Firmenangebote/Gesundheitsangebote-fuer-Beschaefftigte/Gesundheit-im-Unternehmen/Gesundheitsfakten/Gesundheitsreport/Gesundheitsreport-2013.html> [Stand 5.5.2014].

Barmer GEK: Nutzen und Vorteile. Gesundheitsmanagement lohnt sich. URL: https://firmenangebote.barmer-gek.de/barmer/web/Portale/Firmenangebote/Gesundheitsangebote-fuer-Beschaefftigte/Gesundheit-im-Unternehmen/BGM/Nutzen-und-Vorteile/Nutzen_20und_20Vorteile.html, [Stand 13.6.2014].

Betriebliche Gesundheitsförderung: Definition Gesundheit und Krankheit. URL: http://gesundheitsmanagement.kenline.de/html/definition_gesundheit_krankheit.htm [Stand: 6.5.2014].

buzer.de: § 20a Betriebliche Gesundheitsförderung. URL: <http://www.buzer.de/gesetz/2497/a149585.htm>, [Stand 28.5.2014].

B2run.de: Homepage. Startseite. URL: <http://www.b2run.de> [Stand 10.5.2014].

Destatis: Gesundheitsausgaben, URL: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Gesundheitsausgaben/Gesundheitsausgaben.html> [Stand 5.6.2014].

Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V.: DGE-Ernährungskreis. URL: <http://www.dge.de/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=25>, [Stand 2.5.2014].

Edeka-gruppe.de: EDEKA Minden-Hannover. URL: http://www.edeka-gruppe.de/Unternehmen/de/edeka_minden_hannover/karriere_minden_hannover/edeka_als_arbeitgeber/edeka_minden_hannover_als_arbeitgeber.jsp [Stand 8.6.2014].

Edeka-gruppe.de: EDEKA Südbayern. URL: http://www.edeka-gruppe.de/Unternehmen/de/edeka_suedbayern/home_suedbayern.jsp [Stand 8.6.2014].

Ergoonline: Was ist Ergonomie? URL: http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/organisation_arbeitsschutz/grundbegriffe/was_ist_ergonomie_.htm [Stand 18.5.2014].

Gemeinsame Arbeitsschutzstrategie: Mensch und Arbeit. Im Einklang. URL: <http://www.gda-portal.de/de/Startseite.html> [Stand 15.5.2014].

Institut für betriebliche Gesundheitsförderung: Drastischer Anstieg der AU Zeiten wegen psychischer Störungen seit 2007 eine Analyse anhand der Krankenkassendaten. URL: http://www.deutschepsychotherapeutenvereinigung.de/fileadmin/main/g-datei-download/Veranstaltungen/Symposium_2011/Heinz_Kowalski_-_Drastischer_Anstieg_der_AU-Zeiten_wegen_psychischer_Stoerungen_seit_2007.pdf [Stand 23.4.2014].

Management.de: Überblick über grundlegende Motivationstheorien, URL: <http://www.managementportal.de/HumanResources/Motivationstheorien.htm> [Stand 12.5.2014].

rewe-group.com: Gesundheitsmanagement. URL: <http://www.rewe-group.com/nachhaltigkeit/saeulen/mitarbeiter/gesundheitsmanagement-und-arbeitsschutz/> [Stand 8.6.2014].

rewe-group.com: Fit.Netz. URL: <http://www.rewe-group.com/nachhaltigkeit/saeulen/mitarbeiter/gesundheitsmanagement-und-arbeitsschutz/fitnetz/> [Stand 8.6.2014].

Schidtcolleg: Gesundheitsmanagement. URL: <http://www.schmidtcolleg.de/de/schmidtcolleg/gesundheit/gesundheitsmanagement/gesundheitsmanagement.html> [Stand 18.5.2014].

Simmel: Gute Beratung & gesunde Ernährung. URL: <http://simmel.de/ernaehrung> [Stand 10.6.2014].

Simmel: Homepage. URL: <http://simmel.de/> [Stand 8.6.2014].

Spiegel Online: Fleischloser Tag: Heftiger Widerstand gegen "Veggie Day" der Grünen. URL: <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/fleischloser-tag-widerstand-gegen-veggie-day-der-gruenen-a-914949.html> [Stand 1.6.2014].

Tengelmann.de: Gesundheitsschutz und –vorsorge.
<http://tengelmann.de/home/nachhaltigkeit/mensch-mitarbeiter/gesundheitsschutz-und-vorsorge.html>, [Stand 8.6.2014].

Oberhauser-Aslan, Heide: Unternehmen investieren in die Work-Life-Balance.
URL:
<http://www.wsj.de/article/SB10001424052702304049704579318521888948400.html> [Stand 10.6.2014].

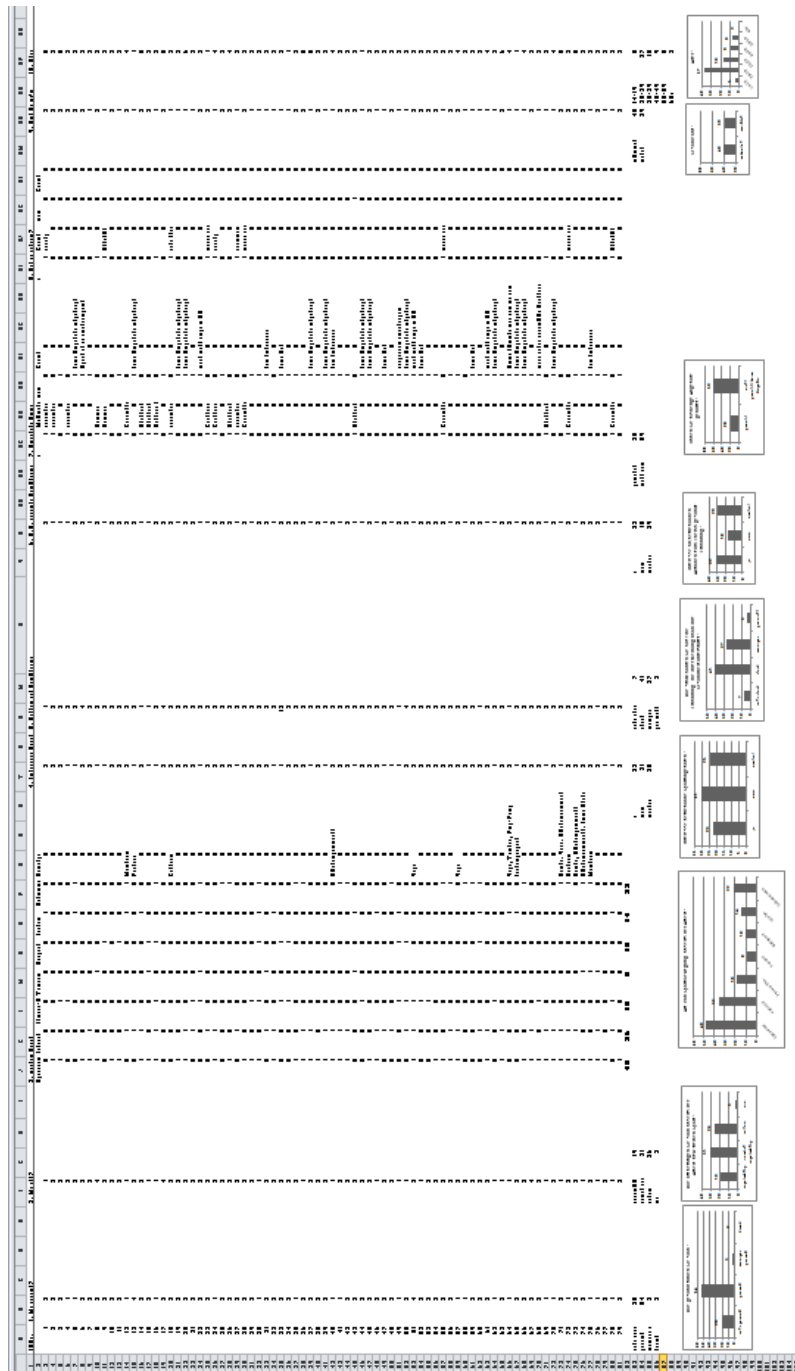
Universität Augsburg: Lebensstile und Milieus als Dimension sozialer Ungleichheit.
URL: http://www.philso.uni-augsburg.de/lehrstuehle/soziologie/sozio1/medienverzeichnis/Bosancic_SS_07/SU_HO_Milieus.pdf, [Stand 10.5.2014].

Youtube.de: Wie kann ich 96 Kg abnehmen? Er hat es geschafft! URL:
<http://www.youtube.com/watch?v=6VlcCMDgBN4> [Stand 2.6.2014].

Zentrum für Salutogenese: Wissenschaft. URL: <http://www.salutogenese-zentrum.de/cms/main/wissenschaft/a-antonovsky.html> [Stand 10.6.2014].

Anhang

Auswertung Fragebogen in der Übersicht



Anonyme Mitarbeiterbefragung

Bitte kreuzen Sie zutreffendes an:

1. Wie gesund fühlen Sie sich im Moment?
☐ sehr gesund, ☐ gesund, ☐ weniger gesund, ☐ krank
2. Wie oft betätigen Sie sich abseits der Arbeit körperlich oder treiben gezielt Sport?
Dazu zählt u.a. Fahrrad fahren, Spaziergehen, Tanzen, Gartenarbeit...
☐ regelmäßig, ☐ ziemlich regelmäßig, ☐ selten, ☐ nie
3. Wenn Sie sich körperlich abseits der Arbeit bewegen oder gezielt Sport treiben, wie tun Sie dies? (Mehrfachnennungen möglich)
☐ Spaziergehen, ☐ Fahrradfahren, ☐ Fitness-Studio, ☐ Tanzen, ☐ Ballsportart,
☐ Laufen, ☐ Schwimmen
☐ Sonstige: _____
4. Haben Sie Interesse an betrieblichen Sportangeboten?
☐ ja, ☐ neutral, ☐ nein
5. Wie stark achten Sie auf eine Ernährung, die Ihrer Meinung nach Ihre Gesundheit unterstützt?
☐ sehr stark, ☐ stark, ☐ weniger, ☐ gar nicht
6. Hätten Sie Interesse an betrieblichen Aktionen zum Thema gesunde Ernährung?
☐ ja, ☐ neutral, ☐ nein
7. Haben Sie bisherige Angebote hinsichtlich der gesunden Ernährung und körperliche Betätigung der Peter Simmel Handels GmbH genutzt?
☐ ja, folgende: _____
☐ nein, weil: _____
8. Wenn Sie an den Maßnahmen teilgenommen haben, hat es Ihnen gefallen?
☐ ja,
 weil _____
☐ nein,
 weil _____

Nun ein paar Fragen zu Ihnen.

9. Sind Sie: ☐ männlich ☐ weiblich
10. Wie alt sind Sie: ☐ 14-19 ☐ 20-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50-59 ☐ 60 und älter
11. Haben Sie sonstige Wünsche oder Anregungen in Bezug auf gesunde Ernährung und sportliche Betätigung an Ihren Arbeitgeber?

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sonstige Wünsche und Anregungen der Mitarbeiter:

- Betriebssport, ab und zu zusammen kochen etc.
- Sonstige Angebote betreffend Ernährung und sportlicher Betätigung – sehr willkommen alle Angebote
- abwechslungsreiche Tätigkeiten, was den Körper entlastet
- Fußball spielen
- Das all dies wirklich für uns Mitarbeiter angeboten wird
- Ruhig mehr Aktivitäten, einmal im Jahr ein Ausflug ist ein bisschen wenig
- Evtl. ab und zu Sportveranstaltungen
- Vernünftige Arbeitsschuhe mit voller Kostenübernahme
- Fitness-Studio in der Nähe das kein Vermögen kostet
- Eine Rückenschule wäre toll
- Rückenschule für Mitarbeiter gezielt am Arbeitsplatz
- Gesundes Frühstück
- Obstkorb ist toll! Mehr Gemüse, wie Avocado, Gurke... wäre toll
- Der tägliche Obstkorb im Pausenraum ist super – könnte aber besser gepflegt sein
- Obstkorb im Pausenraum ist eine gute Idee gewesen. Danke!
- Evtl. Kochkurse
- Ich hätte gern einen ergonomischen Arbeitsplatz und einen wöchentlichen Masseur, der mir auch Tipps zur richtigen Körperhaltung oder Druckpunkten gibt (Sitz-Arbeitsplatz)
- Mehr Übungen für Rücken

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe. Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Ort, Datum

Vorname Nachname